

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) PADA DEPARTEMEN *KITCHEN* DI RESTORAN
FIRE FLIES HERTASNING MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

ISMAIL

NIM 105720526715



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**



**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) PADA DEPARTEMEN *KITCHEN* DI RESTORAN
FIRE FLIES HERTASNING MAKASSAR**

SKRIPSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Oleh

ISMAIL

NIM 105720526715

Diajukan Untuk Memenuhi Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT	TAN
Tgl	18/02/2020
Nomor	
Jumlah	1 exp
H a	Smb- Alumni
No Klasifikasi	R/083/MAN/2020
	ISM
	S'

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

2023

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yang selalu memberikan doa dan dukungannya beserta semua keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik



Sebaik-baik manusia adalah aku dan seburuk-buruk manusia adalah bukan aku





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasing Makassar
Nama Mahasiswa : ISMAIL
No Stambuk/NIM : 105720526715
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari senin tanggal 03 Februari 2020

Makassar, 06 Februari 2020

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Hj. Naidah, SE., M.Si
NIDN: 0010026403

Pembimbing II

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Diketahui

Ketua

Prodi Studi Manajemen







UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

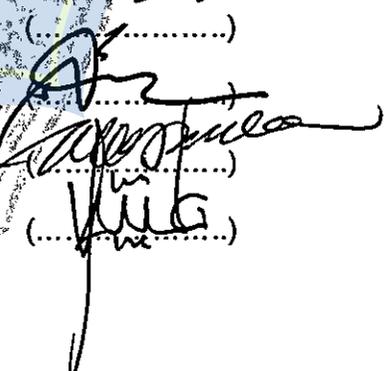
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ismail Nim : 105720526715, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/61201/2019 M, Tanggal 09 Jumadil Akhirah 1441 H/ 03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jumadil Akhirah 1441 H
03 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I. Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Agus Salim H R, SE., MM (.....)
2. Muh. Nur R, SE., MM (.....)
3. Abdul Muttatib, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismail

Stambuk : 105720526715

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasing Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 03 Februari 2020

Makassar, 06 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

Genail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

Ketua,

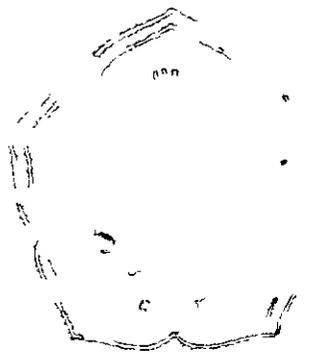
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM: 1085576



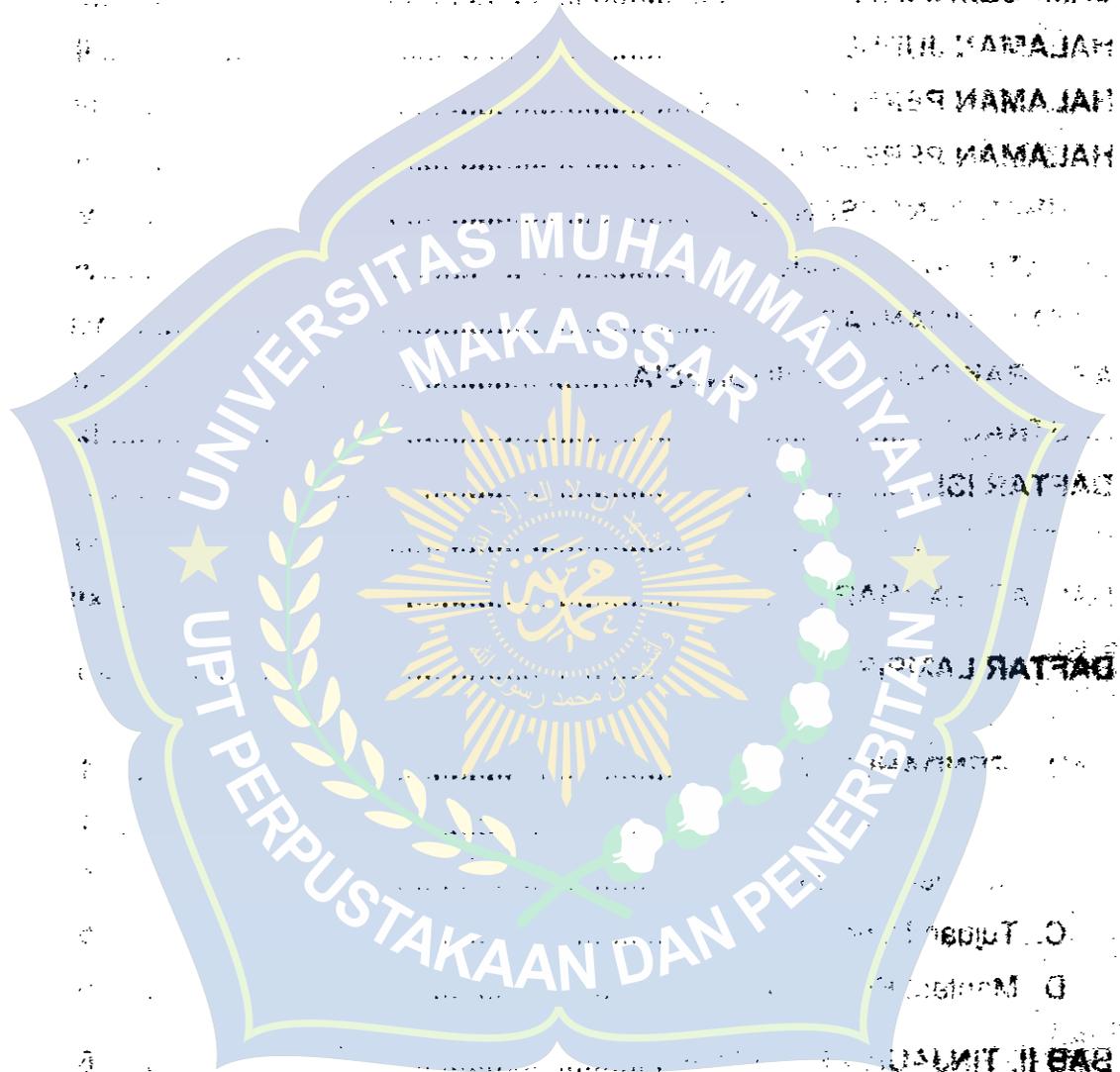
14



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Strategi Pengembangan SDM.....	11
C. Analisis <i>SWOT</i>	15
D. Pengertian dan Fungsi <i>Kitchen</i>	17
E. Tinjauan Empiris.....	20
F. Kerangka Konsep.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN.....	24

DAFTAR ISI



DAFTAR LAMPIRAN

BAB II TINJAUAN

A. Maksud dan Tujuan

B. Ciri-ciri dan Fungsi

C. Alasan dan Tujuan

D. Maksud dan Tujuan

E. Maksud dan Tujuan

F. Maksud dan Tujuan

G. Maksud dan Tujuan

H. Maksud dan Tujuan

I. Maksud dan Tujuan

J. Maksud dan Tujuan

K. Maksud dan Tujuan

L. Maksud dan Tujuan

M. Maksud dan Tujuan

N. Maksud dan Tujuan

O. Maksud dan Tujuan

P. Maksud dan Tujuan

Q. Maksud dan Tujuan

R. Maksud dan Tujuan

S. Maksud dan Tujuan

T. Maksud dan Tujuan

U. Maksud dan Tujuan

V. Maksud dan Tujuan

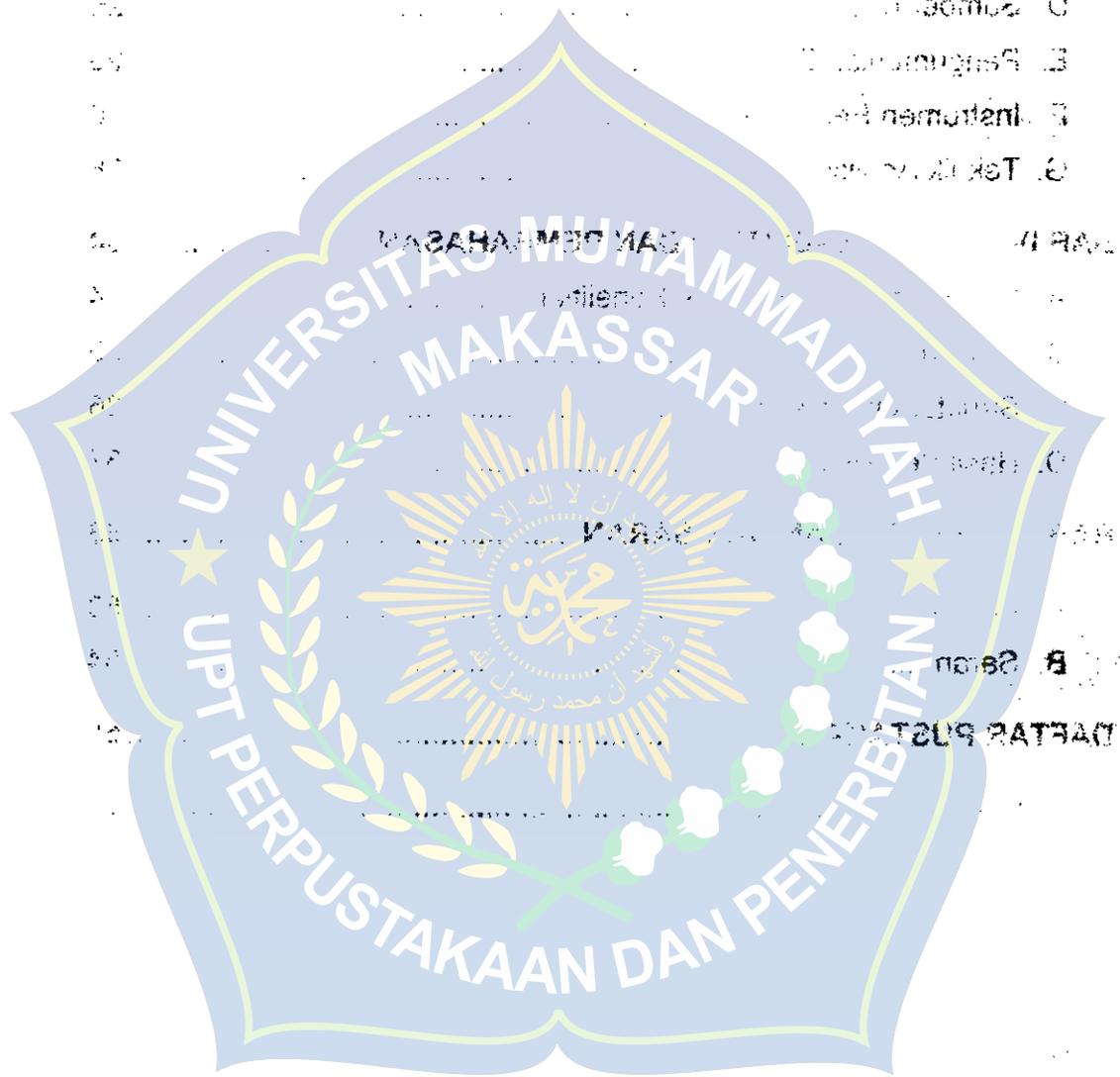
W. Maksud dan Tujuan

X. Maksud dan Tujuan

Y. Maksud dan Tujuan

Z. Maksud dan Tujuan

A. Jenis Penelitian	24
B. Fokus Penelitian	25
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
D. Sumber Data	26
E. Pengumpulan Data.....	26
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Teknik Analisis.....	28
BAB IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Visi Dan Misi.....	35
C. Struktur Organisasi.....	36
D. Hasil Penelitian.....	37
BAB V . KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	



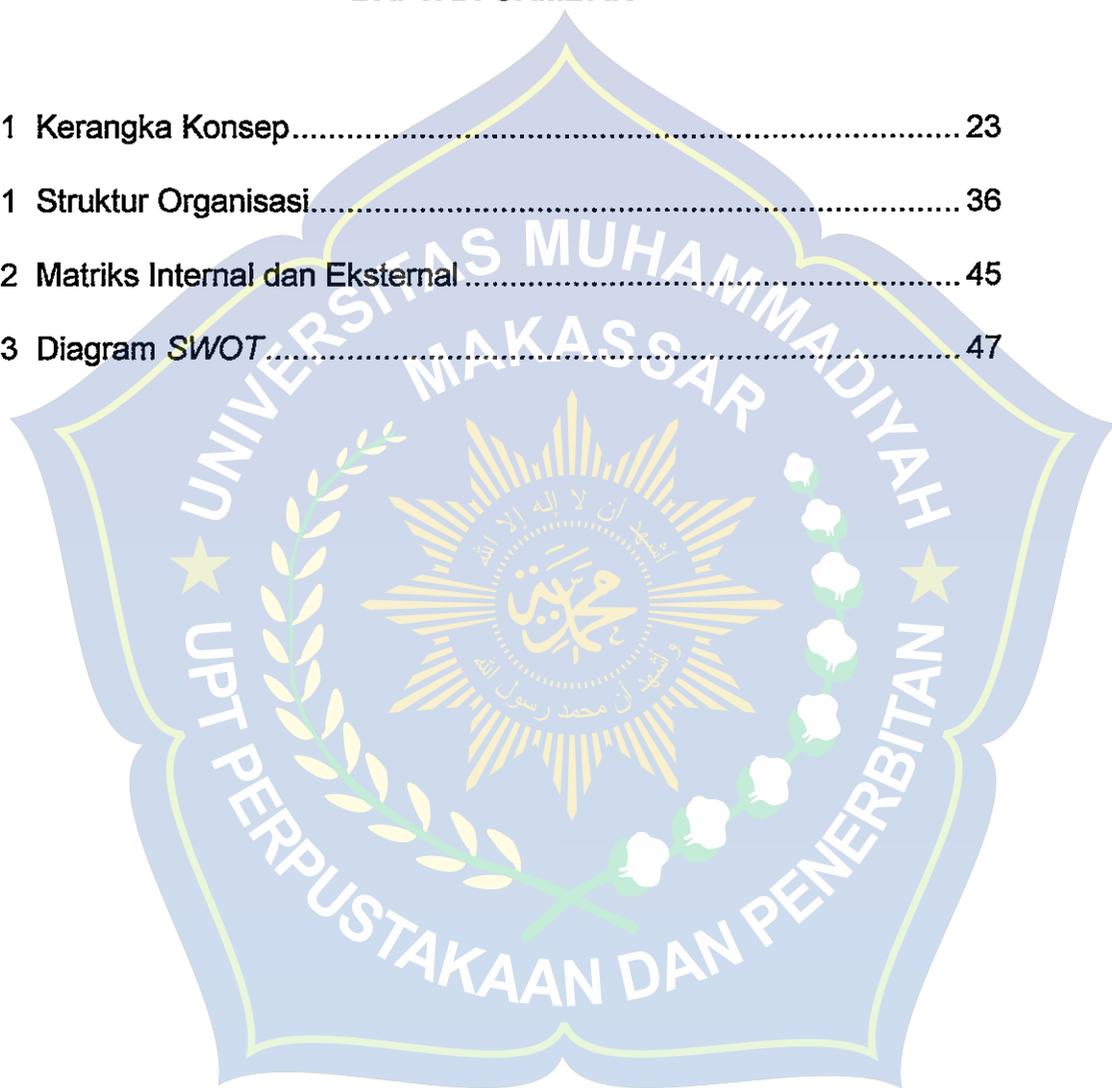
DAFTAR TABEL

2. 2 Tinjauan Empiris.....	20
3. 1 Matriks <i>SWOT</i>	29
3. 2 <i>IFAS</i>	30
3. 3 <i>EFAS</i>	30
4. 1 <i>USIA</i>	38
4. 2 Tingkat Pendidikan.....	38
4. 3 Jawaban Responden Atas Pertanyaan Internal.....	42
4. 4 Jawaban Responden Atas Pertanyaan Eksternal.....	43
4. 5 Perhitungan Kuadran	48



DAFTAR GAMBAR

2. 1 Kerangka Konsep.....	23
4. 1 Struktur Organisasi.....	36
4. 2 Matriks Internal dan Eksternal.....	45
4. 3 Diagram SWOT.....	47





DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

HASIL WAWANCARA FAKTOR INTERNAL

HASIL WAWANCARA FAKTOR EKSTERNAL

MATRIKS IE

DIAGRAM SWOT

PERHITUNGAN KUADRAN





KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departemen *Kitchen* Di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

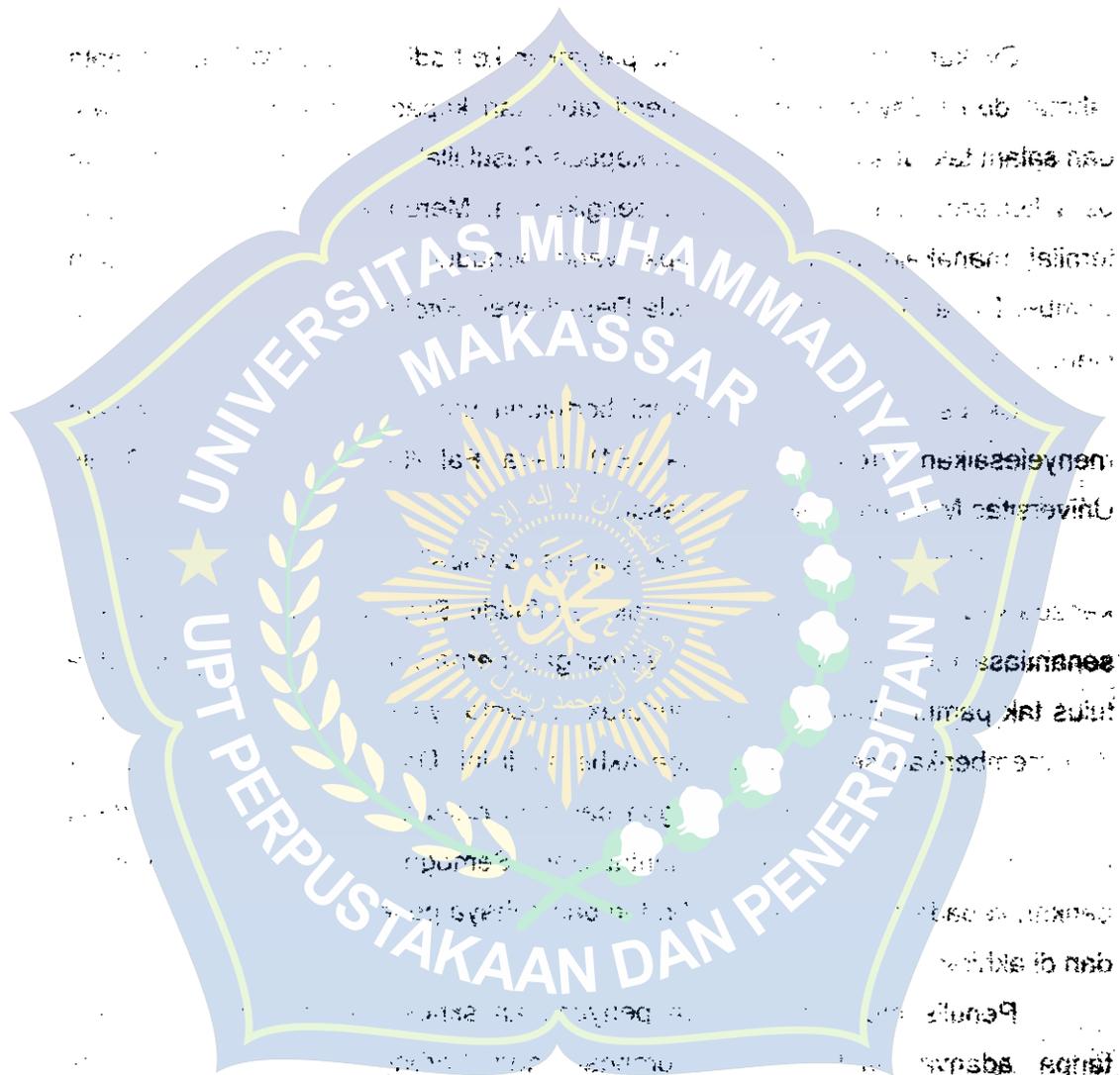
Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Syarifuddin Syam dan ibu Syamsiah yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim , SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

RATU PENYUSUN

17/05/2023



penyusunan dan penerbitan

penyusunan dan penerbitan

4. Ibu Hj. Naidah, SE.,M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih untuk semua kerabat yang yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karna itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kahirat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar



Penulis



ABSTRAK

ISMAIL. 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj. Naidah dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah analisis *IFAS*, *EFAS* dan *SWOT*. Adapun jenis dan sumber data penelitian ini yaitu primer. Sampel pada penelittian ini berjumlah 55 orang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar adalah strategi divestment dan pengembangan bakat yang lebih bermanfaat agar kedepannya para karyawan menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk yang lebih bervariasi dan inovatif.

***kata Kunci* : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Departemen *Kitchen*.**

ABSTRACT

ISMAIL. 2019. Human Resource Development Strategy in the Kitchen Department at Makassar Fire Flies Hertasning Restaurant. Supervised by Supervisor I Hj. Naidah and Supervisor II Samsul Rizal.

This study aims to analyze the Human Resource Development Strategy (HR) at the Kitchen Department in Makassar Fire Flies Hertasning Restaurant. This type of research is descriptive qualitative. Data collection techniques through questionnaires and interviews while data analysis techniques used are IFAS, EFAS and SWOT analysis. The types and sources of data of this research are primary. The sample in this study amounted to 55 people. The findings of this study indicate that the right strategy to be used in the development of human resources at the Kitchen Department in Makassar Fire Flies Hertasning Restaurant is a more useful strategy of divestment and talent development so that employees will become more developed and creative in the future to produce more varied and innovative products. .

Keywords: Human Resource Development Strategy (HR), Kitchen Department.

ISMAIL, 2018) about the Department of ...
Department of ...
Government of ...

The study ...
(HR) of the ...
This type of ...
questionnaires and ...
SPSS and ...
results ...
conclusion ...
that employees ...
more varied and ...



Keywords: ...
Department

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah menuntut perusahaan untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan hal umum yang sering dilakukan oleh perusahaan, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Sehingga dapat diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Dalam dunia kerja, pendidikan dan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karna faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja harus mengikuti atau mengimbangi



perkembangan perusahaan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini mendorong perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah satu contoh perusahaan yang sukses dalam pendidikan dan pelatihan karyawannya adalah PT. ASTRA International Tbk. Hal ini terbukti dengan diterimanya penghargaan sebagai *Best Employers in Indonesia 2011*. Penghargaan ini adalah kolaborasi dari AON-Hewitt dan Majalah Globe Asia. *Best employers Asia* adalah sebuah penelitian terbesar di Asia pasifik di bidang sumber daya manusia yang meliputi lebih dari 900 organisasi yang mewakili pendapat dari 2 juta karyawan, dimulai sejak 2001. Berkat dukungan karyawan 185.580 karyawan yang berkualitas, Astra berhasil meraih berbagai prestasi. Astra memahami bahwa SDM memegang peran penting dalam pencapaian sukses bisnis. Mengacu pada kerangka strategis "*Winning Concept, Winning System & Winning Team*" Astra selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan sehingga mampu berkontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hal yang sama juga dilakukan oleh restoran *Fire Flies* Cabang Hertasning, tidak dipungkiri bahwa perkembangan dalam dunia pariwisata telah berkembang menjadi sangat pesat. Salah satunya aspek dalam dunia pariwisata yang saat ini sedang berkembang sangat pesat adalah Restoran. Restoran di Asia saat ini khususnya Indonesia, memegang peranan yang sangat penting, menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap, serta makanan dan minuman yang bervariasi dan ekomodasi bagi umum, Sehingga membuat kosumen merasakan pelayanan yang memuaskan.

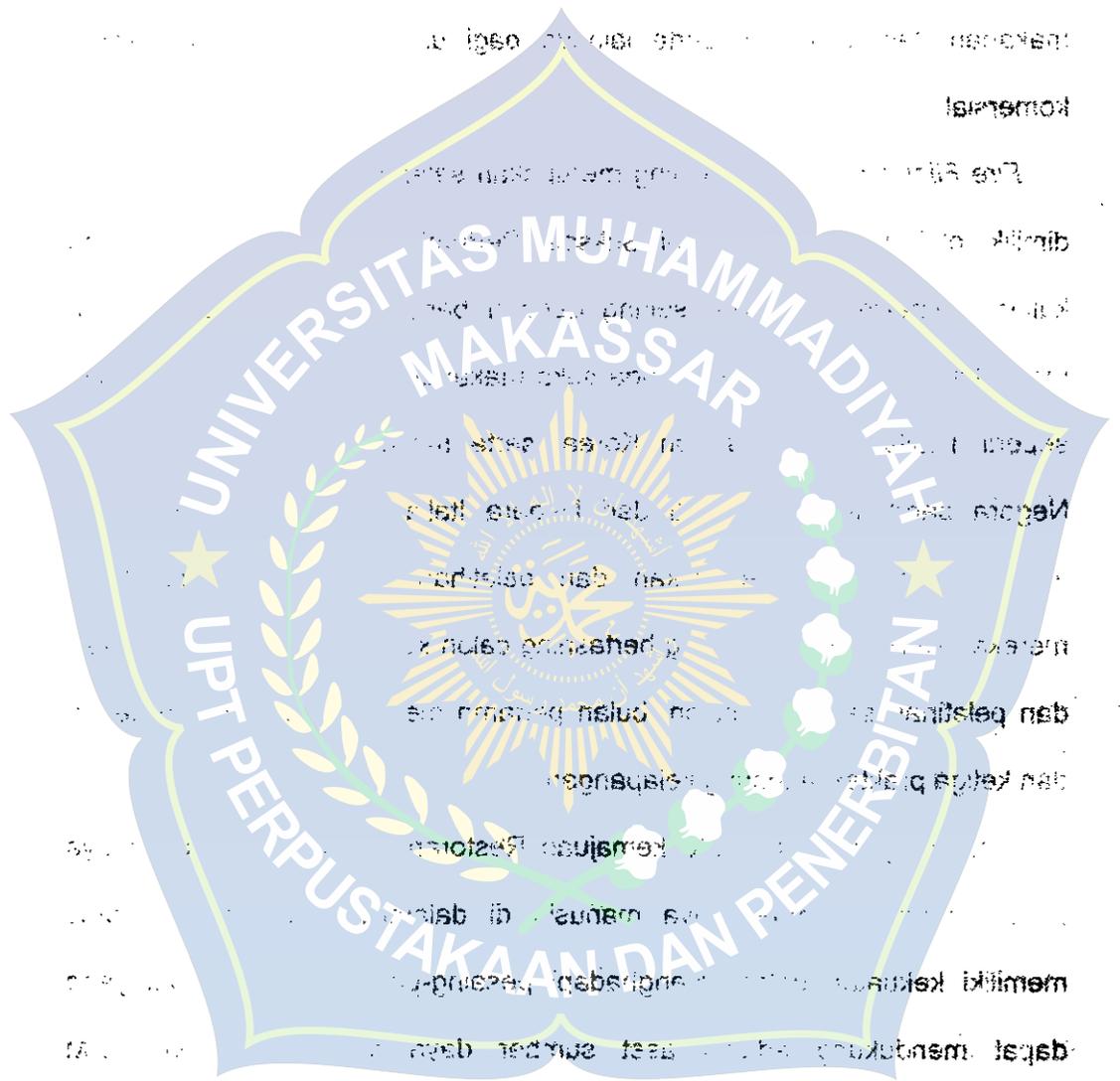


Restoran adalah salah satu bagian dari akomodasi komersial. Sementara itu, pengertian dari Restoran itu sendiri suatu ekomodasi adalah yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan makanan dan minuman, serta lainnya bagi umum, dan dikelola secara komersial.

Fire Flies Cabang Hertasning merupakan salah satu usaha kuliner yang dimiliki oleh PT. Surya Abadi Sukses. Pertumbuhan konsumen dibidang kuliner semakin meningkat seiring dengan banyaknya masyarakat selain menyukai makanan Indonesia juga suka makanan dari Negara Asia lainnya seperti Thailand, Jepang dan Korea, serta makanan yang berasal dari Negara barat lainnya seperti dari Negara Italia, dan Jerman. Restoran tersebut melakukan pendidikan dan pelatihan karyawan diperusahaan mereka. Di *Fire Flies* Cabang hertasning calon karyawan diberi pendidikan dan pelatihan selama 3 bulan, bulan pertama mengikuti teori, bulan kedua dan ketiga praktek langsung kelapangan.

Disamping itu salah satu kemajuan Restoran tersebut dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di dalamnya, perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaing. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusia (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan.

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang



yang di tekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif di perlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan konsisten (Anwar, 2006). Aspek-aspek penilaian yang digunakan sebagai dasar penentuan prestasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dinilai melalui prestasi kerja rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa kejujuran, kerjasama dan perilaku kedisiplinan (Soeprihanto, 2001). Kinerja sumber daya manusia akan meningkat bila komitmen karyawan terhadap organisasi juga meningkat.

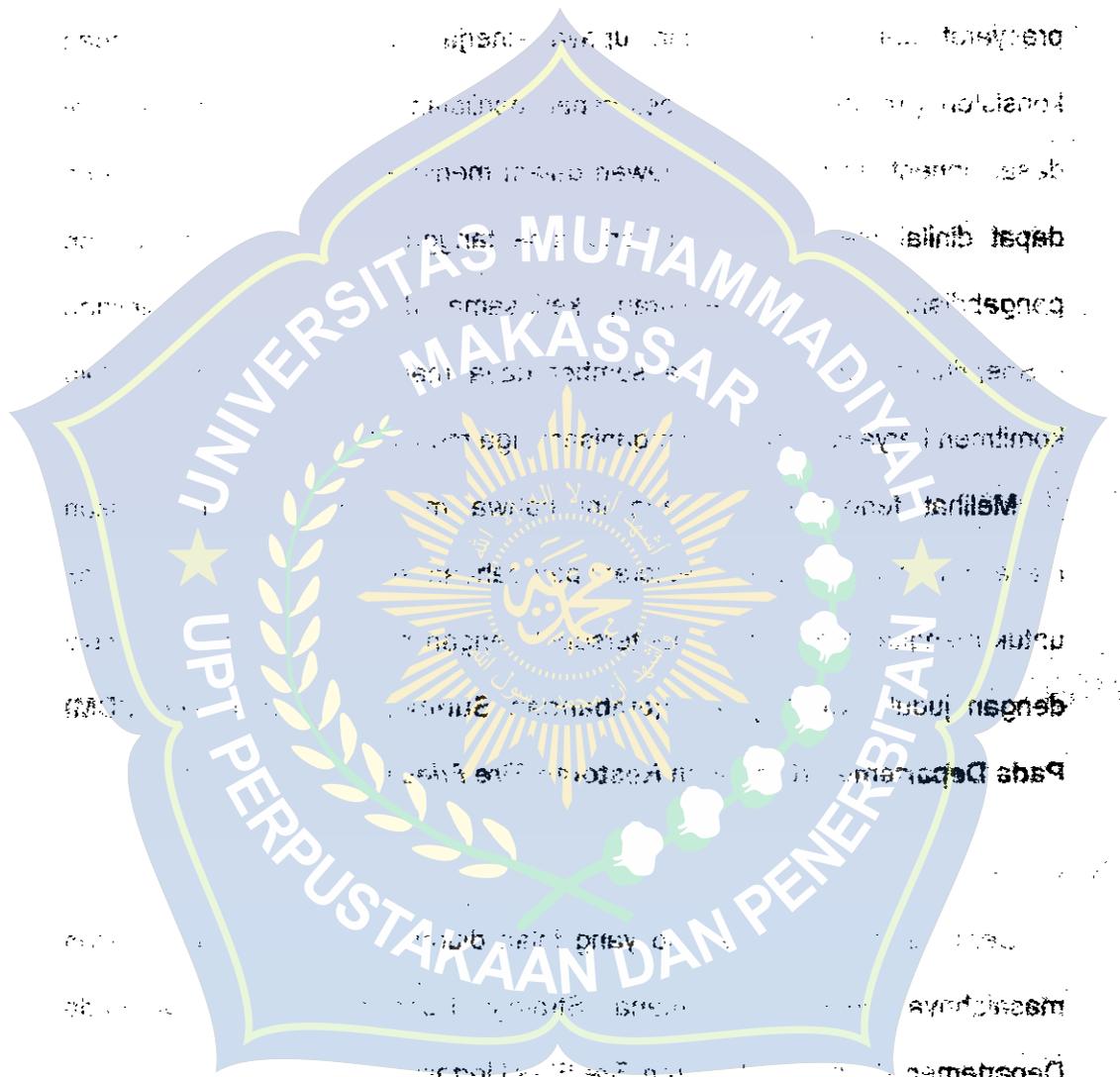
Melihat fenomena sekarang ini bahwa masalah kinerja merupakan masalah penting di bidang Restoran/ perusahaan, sehingga penelitian tertarik untuk mengkaji lebih dalam hal tersebut dengan menjadikan sebuah skripsi dengan judul. **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalahnya adalah Bagaimana Strategi Pengembangan SDM pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar?

C. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui strategi pengembangan SDM pada Departemen *kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar.



D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah khasanah kajian ilmiah dalam pengembangan media pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah pengembangan sumber daya manusia, selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah pengembangan sumber daya manusia.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

SDM juga merupakan kekuatan yang sangat besar yang membentuk kondisi dimana para karyawan dapat menemukan diri mereka sendiri. Dalam praktek sehari-hari SDM merupakan area dimana para administrator bertanggung jawab terhadap para karyawan. Pekerjaan yang paling penting dari seseorang administrasi SDM adalah membantu organisasinya untuk mendapat dan menggunakan aset terpentingnya, yaitu karyawan, seefektif mungkin mulai dari membuat keputusan tentang bagaimana individu karyawan akan direkrut hingga bagaimana mereka selanjutnya digaji, dilatih, dan dievaluasi, bahkan (secara terbatas) termasuk pengembangan karier seluruh karyawan.

1. Tujuan Sumber Daya Manusia.

Tujuan MSDM secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia. Sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan belajar dan memperagakan kesempatan untuk peluang baru. secara khusus, tujuan MSDM adalah sebagai berikut :



- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dibutuhkan.
- b. Meningkatkan dan memperhatikan kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, dan pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis (Becker et al. 1997).
- d. Mengembangkan praktek manajemen dengan komite tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Mengembangkan lingkungan, diharapkan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan stakeholder (pemilik, lembaga, wakil pemerintahan, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
- h. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.



- i. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- j. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- k. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian pada karyawan, keadilan dan transparansi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bisa kita cermati, diantaranya adalah:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

b. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.



c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum veitta*) para pelamar kerja. Kemudian dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. Kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain.

d. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau training adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Pengembangan atau *development* adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi didalam perusahaan.

e. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbedadan terkadang sulit dipisahkan. dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari planning hingga controlling.



f. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

h. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang.

i. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.



B. Strategi Pengembangan SDM

Strategi adalah seni memadukan atau menginteraksikan antara faktor kunci keberhasilan agar terjadi sinergi dalam mencapai tujuan. Strategi merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Manfaat strategi adalah untuk mengoptimalkan sumberdaya unggulan dalam memaksimalkan pencapaian sasaran kinerja. Dalam konsep manajemen cara terbaik untuk mencapai tujuan, sasaran dan kinerja adalah dengan strategi memberdayakan sumber daya secara efektif dan efisien (LAN-RI,2008).

Barney, Jay B (1977) dalam LAN-RI (2008) mengemukakan definisi kerja strategi adalah suatu pola alokasi sumberdaya yang memungkinkan organisasi memelihara bahkan meningkatkan kinerjanya. Strategi yang baik adalah suatu strategi yang menetralsir ancaman/tantangan, dan merebut peluang-peluang yang ada dengan memanfaatkan kekuatan yang tersedia serta meniadakan atau memperbaiki kelemahan-kelemahan yang masih ada.

Secara konseptual strategi pengembangan dalam konteks *agropolitan* adalah upaya untuk melakukan analisis terhadap kondisi lingkungan kawasan baik internal yang meliputi kelemahan dan kekuatan dan kondisi lingkungan eksternal yaitu peluang dan ancaman yang akan dihadapi, kemudian diambil alternatif untuk menentukan strategi yang harus dilakukan. Analisis lingkungan internal merupakan suatu proses untuk menilai faktor-faktor keunggulan strategis perusahaan/organisasi untuk menentukan dimana letak kekuatan dan kelemahannya, sehingga penyusunan strategi dapat dimanfaatkan secara efektif, kesempatan lingkungan dan menghadapi hambatannya, mengembangkan profil sumber daya dan keunggulan, membandingkan profil tersebut dengan kunci sukses, dan mengidentifikasi kekuatan utama dimana industri dapat membangun



strategi untuk mengeksploitasi peluang dan meminimalkan kelemahan dan mencegah kegagalan.

Kondisi lingkungan eksternal yang tidak pasti mengharuskan perusahaan/organisasi menyusun strategi yang tepat terhadap pengembangan investasi bisnis karena lingkungan eksternal tersebut sebagian besar tidak dapat dikendalikan. Reksohadiprojo (1982), menganjurkan langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperkirakan peluang serta ancaman lingkungan eksternal dengan mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan, mengamati perubahan secara global lingkungan tersebut dan memperkirakan dampak kumulatif terhadap karakteristik industri.

Glueck dkk dalam LAN-RI (2008) mengemukakan ada empat strategi utama, yaitu langkah yang dilakukan setelah menganalisa proses kondisi lingkungan internal dan eksternal adalah menetapkan strategi yang sesuai, antara lain:

1. *Stability Strategy*

Industri yang menggunakan strategi stabilitas dapat melanjutkan strategi yang sebelumnya dapat dikerjakan. Keputusan strategi utama difokuskan pada penambahan perbaikan terhadap pelaksanaan fungsinya, alasannya karena industri atau perusahaan telah berhasil dalam taraf kedewasaan, lingkungan *relative* stabil, tidak terlalu berisiko.

2. *Retrenchment Strategy*

Strategi penciutan pada umumnya digunakan untuk mengurangi produk pasar, alasannya karena industri atau perusahaan tidak berjalan dengan baik, lingkungan semakin mengancam, mendapat tekanan dari konsumen sehingga peluang tidak dimanfaatkan dengan baik.

3. *Growth Strategy*



Strategi pertumbuhan banyak dipertimbangkan untuk dapat diterapkan pada industry dengan pertimbangan bahwa keberhasilan industry adalah industry yang selalu terus berkembang. Strategi pertumbuhan melalui ekspansi dengan memperluas daerah pemasaran dan penjualan produk atau dapat berupa diversifikasi produk.

4. *Combination Strategy*

Strategi ini tepat digunakan bila industri banyak menghadapi perubahan lingkungan dengan kecepatan yang tidak sama, tidak mempunyai potensi masa depan yang sama serta mempunyai arus kas *negative*.

Goldworthy dan Ashley (1996:98) mengusulkan tujuh aturan dasar dalam merumuskan suatu strategi sebagai berikut :

1. Ia harus menjelaskan dan menginterpretasikan masa depan, tidak hanya masa sekarang.
2. Arah strategi harus bisa menentukan rencana dan bukan sebaliknya.
3. Strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan.
4. Ia harus diaplikasikan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas.
5. Strategi harus mempunyai orientasi eksternal.
6. Fleksibilitas adalah sangat esensial.
7. Strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang.

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Grant (1999:21) strategi memiliki 3 peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen, yaitu :

1. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan Strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.
2. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagi perusahaan.
3. Strategi sebagai target konsep akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana perusahaan berada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan arah bagi penyusunan strategi, tetapi juga sebagai target perusahaan.

C. Analisis SWOT

SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut analisis situasi yaitu model yang paling populer untuk analisis situasi adalah Analisis SWOT.

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT yang merupakan singkatan dari lingkungan *Internal*



Strengths dan *Weaknesses* serta lingkungan *External Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis *SWOT* membandingkan antara faktor eksternal peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) dengan faktor internal kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weakness*).

Menurut Siswanto Sutojo dan Kleinstauber (2002:8) bahwa analisis *SWOT* adalah menentukan tujuan usaha yang realistis, sesuai dengan kondisi perusahaan dan oleh karenanya diharapkan lebih mudah tercapai. Analisis *SWOT* merupakan analisis yang terdiri dari analisis lingkungan mikro yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan, dan analisis lingkungan makro yang bertujuan untuk mengetahui peluang dan ancaman bagi perusahaan.

Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis seperti yang ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



Tabel 2.1
Matriks SWOT

IFAS	STRENGTH	WEAKNESSES
EFAS	Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal
OPPORTUNITIES	Strategi SO	Strategi WO
Tentukan 5-10 faktor-faktor peluang Eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
TREATHS	Strategi ST	Strategi WT
Tentukan 5-10 faktor ancaman Eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

IFAS (*internal strategic factory analysis summary*) dengan kata lain faktor-faktor strategis internal suatu perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor internal dalam kerangka *strength and weakness*. Sedangkan *EFAS* (*eksternal strategic factory analysis summary*) dengan kata lain faktor-faktor strategis eksternal suatu perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor eksternal dalam kerangka *opportunities and threats*. Analisis *SWOT* merupakan gambaran secara jelas bagaimana faktor internal dan faktor eksternal yang disusun dalam bentuk matriks untuk merumuskan strategi organisasi.



1. Strategi *SO* Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.
2. Strategi *ST* ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
3. Strategi *WO* Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.
4. Strategi *WT* Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

D. Pengertian dan Fungsi *Kitchen*

1. Pengertian *Kitchen*

Menurut Richard Sihite (2000:122) adalah pengelolaan makanan *kitchen* atau bagian dapur mempunyai tugas menyiapkan dan mengolah makanan *producing*. Pengolahan makanan atau lebih umum dikenal dengan "*Food Producing Are*" antara lain : Restoran, *room service*, *function room*. Selain *food production area* terdapat juga *Beverage Producing Are* yaitu bar dan *service bar* yang dirancang hanya untuk melayani permintaan/pemesanan dari *reservice*.

2. Fungsi *Kitchen*

Adapun fungsi *Kitchen* antara lain:

- a. Mempersipakan dan mengolah bahan makanan sesuai dengan pesanan tamu dari restoran, *room*, *service*.



- b. Mempersiapkan serta mencampur minuman yang sesuai dengan pesanan.

Menurut Sudiarto Mengkuwedoyo (1999:89). Bagian pengolahan makanan lebih sering disebut sebagai dapur atau *kitchen* departemen. Besar kecilnya organisasi dapur tergantung dari jumlah produksi yang dibutuhkan. Dewasa ini banyak Restoran besar yang melengkapi lebih dari satu tempat makan dan minum bagi tamunya. Karena dengan fasilitas Restoran lainnya akan bersaing dengan rumah makan/restoran non hotel lainnya yang menjual jasa makanan dan minuman kepada umum atau masyarakat luas dan tamu restoran. Semakin banyak tempat makan dan minum di Restoran atau bisa disebut "Outlet", akan semakin membutuhkan dapur yang lebih besar. Demikian pula dengan organisasi kerjanya. Istilah biasanya digunakan didalam menyebut suatu organisasi kerja didapur adalah "brigade".

Pengertian Kitchen menurut Sihite dalam Widyastuti (2012) adalah sebuah ruangan di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas perlengkapan untuk memasak.

Fungsi utama Kitchen atau dapur menurut Sihite dalam Widyastuti (2012) adalah ;

- a. Pusat kegiatan proses bahan baku makanan di Restoran.
- b. Pusat kegiatan pengolahan makanan di Restoran.
- c. Pusat kegiatan masak-masakan makanan di restoran.
- d. Tempat menghasilkan resep yang baku suatu hidangan resep yang baku suatu hidangan di restoran.



- e. Alat pengukur reputasi dan image Restoran, melalui pengelolaan makanan.

Dari pengertian dapur diatas disimpulkan bahwa fungsi *kitchen*/dapur adalah:

- a. Tempat mengolah makanan mulai dari bahan dasar sampai makanan siap untuk dihidangkan.
- b. Dapur dan makanan adalah sarana produksi untuk memperkenalkan budaya bangsa melalui seni kuliner khas daerah/bangsa ke internasional.

Dari teori-teori yang telah diuraikan penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian *kitchen* adalah bagian dari suatu hotel atau restoran yang berfungsi untuk mengolah makanan dan minuman untuk dijual kepada umum atau kepada para tamu yang datang di restoran.



E. Tinjauan Empiris

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Wisnu Pramudia, Gede Putu Jana Susila, I Wayan Bagia (2016)	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan	Kekuatan, Kelemahan, peluang dan ancaman pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Buleleng berada pada kategori cukup baik, artinya organisasi mempunyai kondisi <i>internal</i> yang kuat dan lingkungan eksternal yang belum mendukung karena kekuatan MSDM strategik sudah optimal, kelemahan MSDM strategik mampu ditangani, peluang MSDM strategik yang belum baik, dan belum optimalnya menangani ancaman MSDM strategik
2	Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya	Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada dilingkungan



		<p>Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Parawisata Kota Batu</p>	<p>Dinas Parawisata Kota Batu.</p>
3	<p>Danny Albert Tilon (2013)</p>	<p>Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of <i>Tomorrow</i> Surabaya</p>	<p>Metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajaran di dalam kelas dan pelatihan sambil bekerja.</p>
4	<p>Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewal,</p>	<p>Strategi Pengembangan Sumber Daya</p>	<p>Dengan adanya strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, seluruh</p>

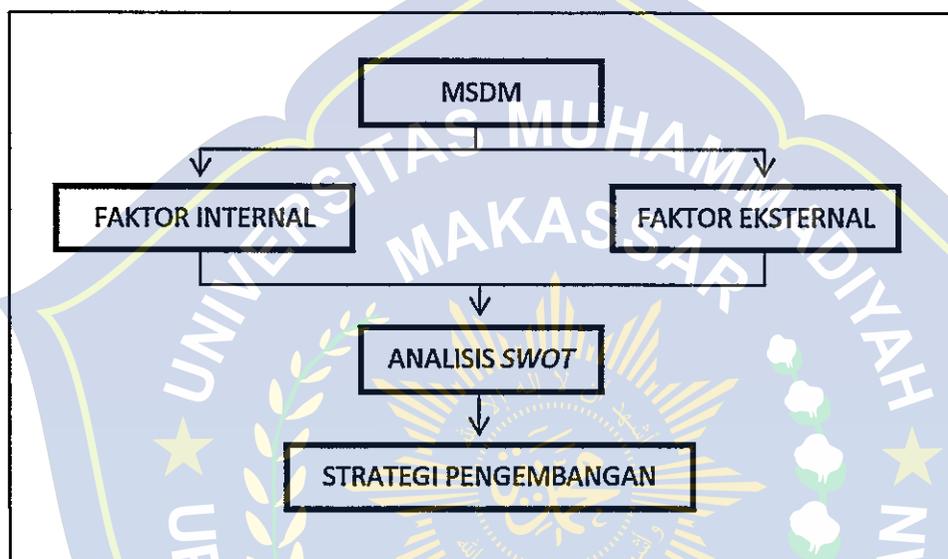


	Rotinsulu Jopie Jorie (2018)	Manusia Dalam Rangka peningkatan Kinerja Karyawan PT INDOFOOD CBP Sukses Makmur Tbk Bitung	Karyawan mengalami peningkatan kinerja
5	Andi Riyanti, Emron Edison (2016)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung	Proses pengembangan SDM yang dilakukan belum optimal, dimana strategi pengembangan hanya sebatas <i>on job training</i> dan penilaian kinerja dilakukan hanya pada saat masa kontrak kerja akan berakhir.



F. Kerangka Konsep

Gambar 2.1
Kerangka Konsep





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field research*). Penelitian ini disebut penelitian lapangan (*field research*) yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, penelitian deskriptif ini merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah lapangan atau suatu wilayah tertentu (Arikunto, 2010;3).

Penelitian lapangan ini bersifat kualitatif yaitu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan pemikiran orang secara individu maupun berkelompok. beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan-penjelasan yang mengarah pada penyimpulan (Djunaidi,204:89).

Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisa. ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi yaitu mendeskripsikan tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar.



B. Fokus Penelitian.

Fokus Penelitian adalah definisi yang disusun berdasarkan yang dapat diamati dan diukur dalam penelitian tersebut, jadi yang dilibatkan dalam penelitian ini secara operasional sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi , baik institusi maupun perusahaan.
2. Departemen *Kitchen* merupakan salah satu bagian restoran yang tugas utamanya adalah mengolah makanan atau memproduksi makanan. Dapur Restoran memang peranan yang tidak kalah penting dengan bagian-bagian lain yang ada di restoran. Dapur restoran dibagi menjadi beberapa sub bagian yang mempunyai fungsi dan tugas sesuai dengan jenis makanan yang harus disiapkan, seperti *soup, vegetable, sauce, pastry, pantry dan butcher.*

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan departemen *kitchen* di restoran *fire flies* hertasning Makassar, yaitu kepala *kitchen* dan karyawan yang ada di departemen *kitchen* di restoran *fire flies* hertasning Makassar. Waktu penelitian dimulai bulan Agustus sampai dengan September 2019.



D. Sumber Data

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari sumber primer, yaitu yang asli, informan atau responden. Data primer yang langsung dari Menejer Restoran.

E. Pengumpulan Data.

Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara

Merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

2. Dokumentasi

Merupakan sekumpulan berkas yakni mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, gambar dan sebagainya.

F. Instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini penelitian sendiri merupakan instrumen sumber yang utama dimana peneliti sebagai perencanaan, pelaksanaan pengumpulan data, penafsir data dan pelapor hasil penelitian. Penelitian yang terjun langsung ke lapangan dalam mengambil data dengan menggunakan instrumen yang berupa pedoman wawancara, pedoman observasi dan dokumentasi.



Penelitian kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan instrumen penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiono,2015:306).

1. Pedoman Wawancara.

Pedoman wawancara berisi tentang pertanyaan-pertanyaan secara garis besar yang kemudian dalam pelaksanaan wawancara dapat dikembangkan secara mendalam untuk mendapatkan suatu gambaran subjek dan pemaparan gejala yang tampak sebagai suatu fenomena. Dalam proses pengumpulan data ini, penelitian menggunakan alat bantu berupa buku catatan, kamera, dan alat perekam suara (*recorder*).

2. Pedoman Dokumentasi.

Data dokumen yang diperlukan di dalam penelitian ini adalah data-data buku catatan, data tertulis, laporan, arsip, foto-foto, rekaman yang berhubungan dengan segala hal yang mengungkapkan tentang peran pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar.



G. Teknik Analisis

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan data secara sistematis, kemudian mengolah, menafsirkan, dan memaknai data tersebut. Analisis data merupakan upaya pemecahan permasalahan penelitian untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti. Permasalahan dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, analisis *IFAS* (*Internal Factors Analysis Summary*) dan *EFAS* (*External Factors Analysis Summary*) serta analisis *SWOT* (*Strengths Weaknesses Opportunities Threats*) untuk merancang strategi pengembangannya. Dengan ketiga alat analisis tersebut diharapkan akan dapat memecahkan permasalahan yang akan diteliti.



Tabel 3. 1
Matriks SWOT

IFAS	STRENGTH	WEAKNESSES
EFAS	Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal
OPPORTUNITIES	Strategi SO	Strategi WO
Tentukan 5-10 faktor-faktor peluang Eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
TREATHS	Strategi ST	Strategi WT
Tentukan 5-10 faktor ancaman Eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman



Tabel 3. 2

IFAS

<i>Internal Factor</i>	<i>Bobot</i>	<i>Rating</i>	<i>Skor</i>
STRENGTH (S)			
WEAKNESSES (W)			
Total			

Tabel 3. 3

EFAS

<i>Eksternal Factor</i>	<i>Bobot</i>	<i>Rating</i>	<i>Skor</i>
OPPORTUNITIES (O)			
THREATS (T)			
Total			



Bobot

Faktor Internal

• Kekuatan (*strenght*) : (paling penting = 1,0) dan (tidak penting = 0,0)

Kelemahan (*weakness*) : (tidak penting = 1,0) dan (paling penting = 0,0)

Faktor Eksternal

• Peluang (*opportunities*) : (paling penting = 1,0) dan (tidak penting = 0,0) • Ancaman (*threats*) : (tidak penting = 1,0) dan (paling penting = 0,0) Rating

Faktor Internal

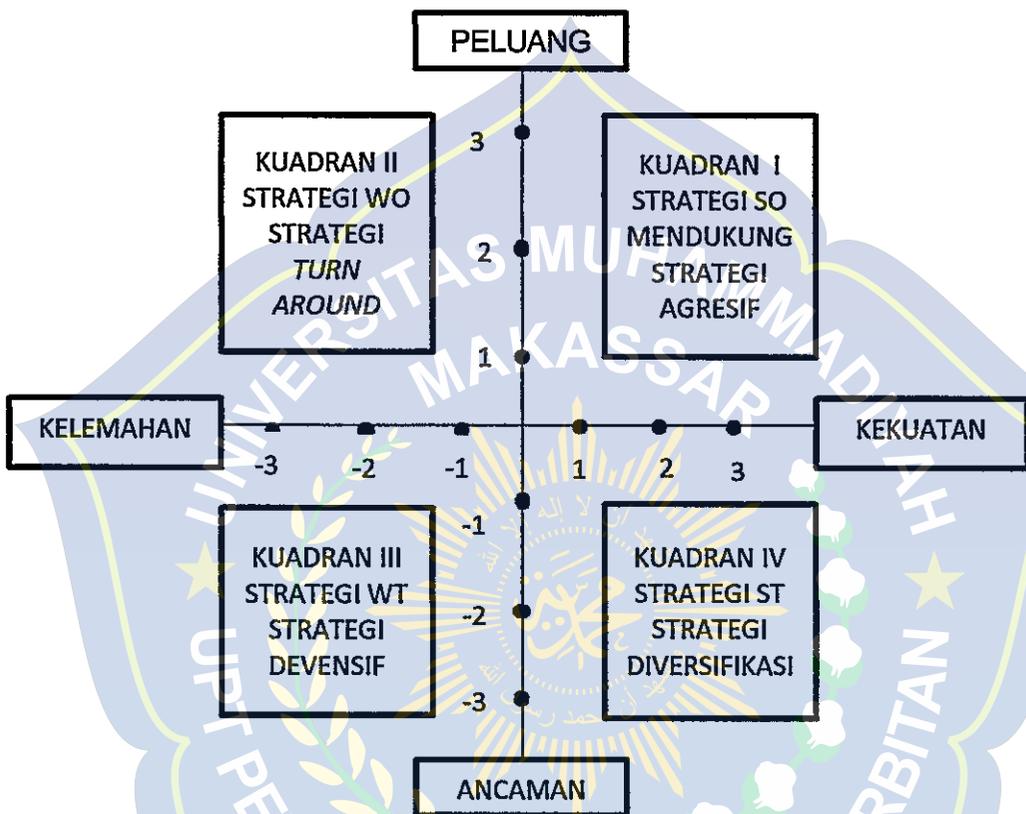
• Kekuatan (*strenght*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1) • Kelemahan (*weakness*) : (semakin besar = 1), (besar = 2), (kecil = 3), (semakin kecil = 4)

Faktor Eksternal

• Peluang (*opportunities*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1) • Ancaman (*threats*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1)



Gambar 3. 1
Diagram SWOT



Keterangan:

1. Kuadran 1: Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan Perusahaan atau usaha tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*)
2. Kuadran II: Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan



adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi produk.

3. Kuadran III: Perusahaan/usaha menghadapi peluang yang sangat besar, tetapi di lain pihak, ia menghadapi beberapa kendala atau kelemahan internal.
4. Kuadran IV: Merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan. Perusahaan atau usaha tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar adalah salah satu restoran ternama di Sulawesi Selatan yang letaknya tepat di pusat Kota Makassar yang berdiri pada tahun 2013. Awal mula usaha ini dirintis oleh bapak Cholis Limbunan yang sudah lama berkecimpung didunia kuliner, beliau terkenal sebagai *Owner* di *Fire Flies*. Seiring berjalannya waktu Manajemen Restoran *Fire Flies* menyiapkan strategi untuk Mengenalkan *Fire Flies* Hertasning Kepada Konsumen, berbagai cara telah dilakukan seperti mengkampanyekan hidangan-hidangan favorit di Restoran tersebut.

Salah satu bagian terpenting dalam restoran tersebut adalah pada bagian Departemen *Kitchennya* yang selalu jadi andalan dalam menyediakan menu dan variasi penyajian. *Kitchen* merupakan salah satu ruangan atau tempat khusus yang memiliki perlengkapan dan peralatan untuk mengelolah makanan, yang dimana karyawan di bagian ini dituntut memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai dari setiap petugas untuk menunjang kelancaran operasional di *Kitchen*.

Fungsi dan tugas *Kitchen* sesuai dengan jenis makanan yang harus disiapkan seperti *Soup, Vegetable, Sauce, Pastry* dan *Butcher*. Dalam mengolah makanan seorang karyawan dapur atau juru masak harus mengerti tentang kesehatan, kebersihan, pengetahuan memasak, standar resep dan standar penggunaan alat dapur.



B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadikan Restoran *Fire Flies* sebagai tempat dan rasa untuk dikenang dan dikunjungi kembali bagi para pelanggan, dengan memberikan pelayanan terbaik, produk yang berkualitas serta tempat dan suasana yang nyaman untuk dijadikan Restoran pilihan utama.

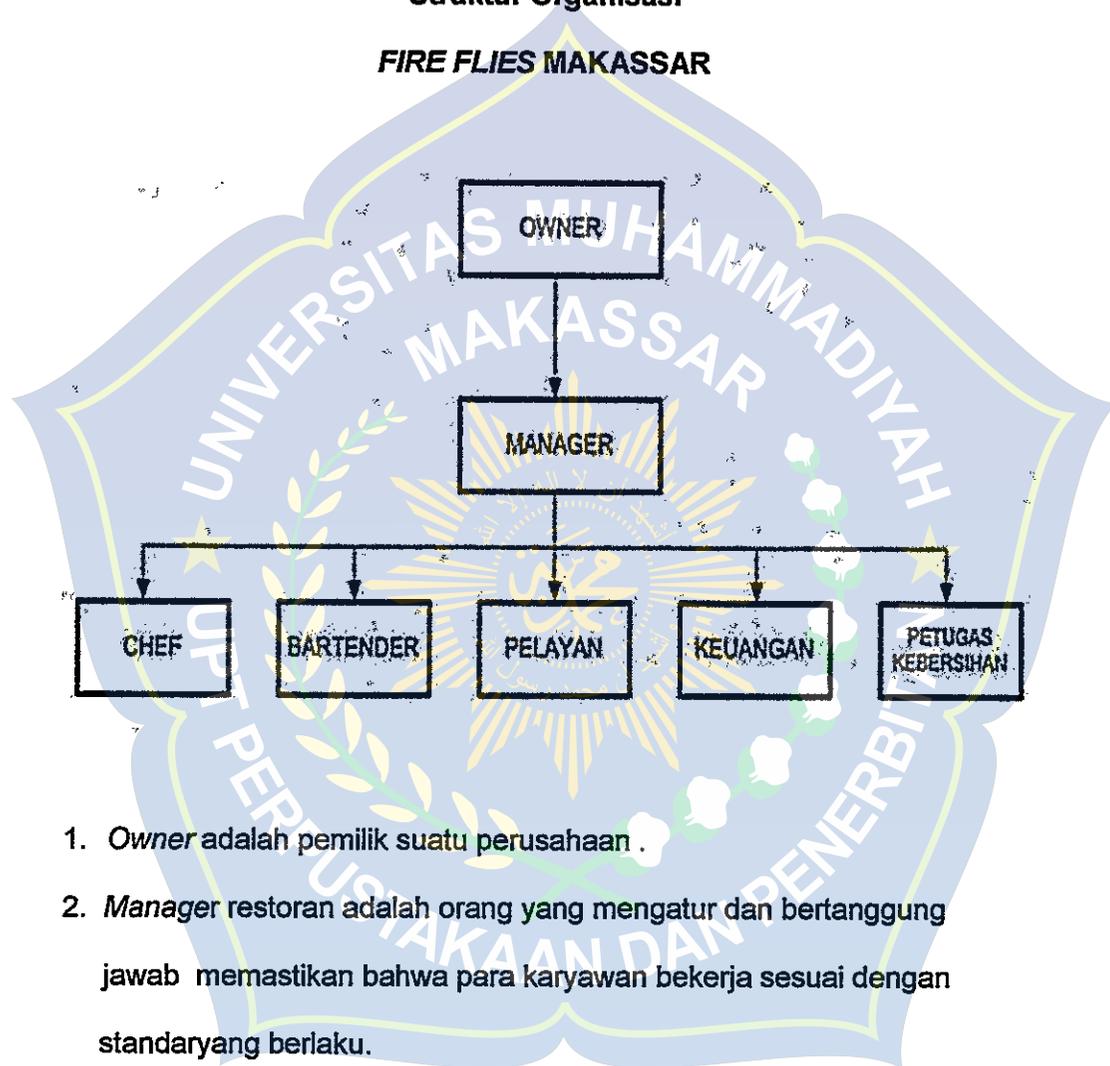
2. Misi

- a. Kami berkomitmen untuk membentuk tim yang solid yang dapat melayani secara profesional serta mempunyai etika pelayanan yang baik.
- b. Menjaga standarisasi dalam menyediakan makanan dan minuman yang segar, sehat, lezat, bervariasi dan higienis dengan harga yang bersaing.
- c. Menciptakan suasana yang natural dan relax dengan fasilitas yang menunjang demi kenyamanan pelanggan.
- d. Kami berkeyakinan bahwa kepuasan pelanggan adalah kunci keberhasilan restoran tersebut dalam memperoleh keuntungan, mempertahankan keberadaan dan mencapai pertumbuhan kedepan.



C. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi
FIRE FLIES MAKASSAR



1. *Owner* adalah pemilik suatu perusahaan .
2. *Manager* restoran adalah orang yang mengatur dan bertanggung jawab memastikan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan standaryang berlaku.
3. *Mhuf* (kepala koki) adalah memimpin seluruh kru di Dapur atau Restoran agar memenuhi semua pesanan *cutomer*.
4. *Bartender* adalah orang yang meracik dan menyajikan minuman untuk tamu.
5. *waiter* atau peleyan adalah orang yang bertugas melayani makanan dan minuman untuk tamu secara professional.



6. Keuangan atau *Accounting* adalah bertugas untuk melakukan pengaturan administrasi keuangan di Restoran dan mempersiapkan laporan keuangan setiap bualannya.
7. Petugas kebersihan adalah bertugas untuk menjaga dan memelihara kebersihan Restoran, baik yang didalam ataupun diluar pekerangan Restoran tersebut.

D. Hasil penelitian

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Perencanaan strategis adalah bagian proses manajemen organisasi mencakup tugas utama yaitu melakukan situasi internal dan eksternal, mengembangkan misi, dan menerjemahkan visi kedalam tujuan strategis atau arahan dan tindakan.

1. Karakteristik Reponden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar berjumlah 55 orang. Terdapat 2 karakteristik yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur dan tingkat pendidikan. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud maka disajikan dalam tabel mengenai responden sebagai berikut :



a. Usia

Tabel 4.1

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
19 - 25 Tahun	27	49
26 - 45 Tahun	18	33
46 – 50 Tahun	10	18
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan dominan adalah yang berusia 19-25 tahun diikuti yang berusia 26-45 tahun. Urutan selanjutnya adalah yang berusia 46-50 tahun, dapat dilihat karyawan yang berusia 19-25 tahun merupakan karyawan yang masih sangat produktif untuk mengembangkan ide kreatif yang berguna untuk keberlangsungan pelayanan yang memuaskan.

b. Tingkat pendidikan

Tabel 4.2

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
Tamat SMA	32	58
Tamat S1	20	36
Tamat SMP	3	6
Jumlah	55	100



Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah

karyawan yang paling dominan adalah yang tingkat pendidikannya tamat SMA diikuti yang tamat S1. Urutan selanjutnya adalah yang tamat SMP, dapat dilihat karyawan yang tingkat pendidikannya tamat SMP merupakan Karyawan yang masih sangat membutuhkan pelatihan pengembangan sumber daya manusia agar kedepannya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil pengumpulan data yang didapatkan di lokasi penelitian melalui wawancara dengan pihak karyawan maka peneliti dapat merumuskan faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal di Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar sebagai berikut :

Kekuatan (*strength*)

1. Usia karyawan yang masih produktif untuk mengolah produk.
2. Berkomitmen dan berkemauan keras untuk mewujudkan visi dan misi.
3. Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap usaha yang ditekuni.
4. Proses pengambilan keputusan yang cepat karena melibatkan seluruh karyawan ikut bertanggung jawab.

Kelemahan (*weakness*)

1. Masih terbatasnya pengetahuan karyawan terhadap pengolahan dan pelayanan yang benar.
2. Tidak adanya dorongan motivasi dari masyarakat sekitar.
3. Kurangnya keterampilan (*skill*) dalam hal penggunaan alat.



4. Tingkat pendidikan yang masih standar.

Peluang (*opportunities*)

1. Sarana publik yang lengkap untuk mendukung proses pengembangan sumber daya manusia.
2. Hubungan kerja yang masih terjalin erat antar sesama pekerja lain.
3. Pengadaan alat dari bagian departemen *store*
4. Adanya pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh pihak Departemen

Ancaman (*threats*)

1. Perubahan daya tarik konsumen terhadap produk yang diolah.
2. Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan sumber daya manusia.
3. Sikap konsumen yang kurang tertarik pada menu yang disajikan.
4. Kurangnya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pihak Restoran tersebut.

Berdasarkan identifikasi empat faktor di atas dapat disimpulkan bahwa setiap faktor internal maupun eksternal mempunyai pengaruh sesuai dengan sebab dan akibat yang ditimbulkan dari masing-masing permasalahan dalam perusahaan guna untuk mencapai alternatif-alternatif dalam penentuan strategi.



1. Analisis Faktor Strategi Internal dan Eksternal

Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT yang telah dilakukan, maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal yang diajukan dalam bentuk kuesioner kepada responden penelitian. Untuk menentukan rating dan bobot masing-masing faktor internal dan faktor eksternal dibuat dalam bentuk kuesioner kepada responden dimana setiap item pertanyaan diberi alternatif jawaban.

Setiap jawaban masing-masing diberi nilai dengan mengikuti aturan penilaian dari sangat penting, penting, kurang penting, dan tidak penting. Berdasarkan jawaban responden nilai dari setiap item pertanyaan dijumlahkan dan dimasukkan dalam kolom total penjumlahan.

Dari total nilai dari masing-masing pertanyaan dibagi dengan jumlah responden dan nilainya dimasukkan ke dalam kolom rating. Untuk menentukan bobot dari masing-masing unsur pertanyaan dilakukan dengan cara membagi masing-masing nilai pada kolom total dibagi dengan jumlah total keseluruhan. Selanjutnya untuk kolom skor diperoleh dari bobot setiap item dikalikan dengan rating dari setiap item pertanyaan. Untuk mengetahui lebih jelas jawaban responden menyangkut faktor internal dan faktor eksternal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



Tabel 4. 3

Keadaan jawaban responden atas pertanyaan faktor internal

NO	URAIAN	RATING	BOBOT	SKOR
	KEKUATAN			
1	Usia karyawan yang masih produktif	2	0,11	0,22
2	Berkomitmen dan berkemauan keras untuk mewujudkan visi dan misi	1	0,09	0,09
3	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	1	0,09	0,09
4	Proses pengambilan keputusan yang tepat	2	0,11	0,22
				0,62
	Kelemahan			
1	Masih terbatasnya pengetahuan tentang pekerjaan	2	0,13	0,26
2	Tidak adanya dorongan motivasi dari atasan	1	0,69	0,09
3	Kurangnya keterampilan (skill) dalam hal penggunaan alat	2	0,11	0,22
4	Tingkat pendidikan yang masih standar	3	0,23	0,69
				1,26
	Total		1,00	1,88

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang sangat rendah adalah faktor yang berpengaruh paling kuat di faktor internal pada perusahaan menunjukkan nilai rating sebesar 3 sekaligus faktor yang paling penting diantara yang lain dengan ditunjukkan nilai skor sebesar 0,69.



Tabel 4.4

Keadaan jawaban responden atas pertanyaan faktor eksternal

NO	URAIAN	RATING	BOBOT	SKOR
	PELUANG			
1	Sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung proses SDM	3	0,12	0,36
2	Hubungan kerja yang masih terjalin erat antar karyawan	2	0,11	0,22
3	Pengadaan alat perlengkapan	2	0,11	0,22
4	Adanya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan	3	0,13	0,39
				1,19
Ancaman				
1	Perubahan daya tarik konsumen terhadap produk yang diolah.	3	0,12	0,36
2	Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan sumber daya manusia.	3	0,13	0,39
3	Sikap konsumen yang kurang tertarik pada menu yang disajikan.	3	0,12	0,36
4	Kurangnya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pihak Restoran tersebut.	4	0,16	0,64
				1,75
Total		30	0,98	2,94



Berdasarkan tabel 4. 4 dapat diketahui bahwa kurangnya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pemerintah setempat memiliki rating 4 dan menjadi faktor yang paling kuat pengaruhnya pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar dibanding dengan yang lain sekaligus faktor yang paling penting diantara yang lain dengan ditunjukkan nilai skor sebesar 0,64.

2. Matriks IE (Internal Eksternal)

Matriks Internal-Eksternal (IE) merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis kondisi kerja dan posisi strategis bisnis. Matriks IE ini adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk memposisikan perusahaan/usaha ke dalam matriks yang terdiri dari 9 sel, dalam menyusun suatu strategi perusahaan atau usaha. Matriks internal eksternal atau matriks IE didasarkan pada analisis faktor bisnis internal dan eksternal yang digunakan menjadi satu model sugestif. Matriks IE merupakan kelanjutan dari model *IFAS* dan *EFAS*. Matriks IE berdasarkan dua kriteria sebagai berikut : skor dari matriks *IFAS* diplot pada sumbu Y dan skor dari matriks *EFAS* diplot pada sumbu X.

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal dengan menggunakan matriks *IFAS* dan matriks *EFAS*, maka diperoleh total skor untuk matriks *IFAS* sebesar 1,88 sedangkan skor untuk matriks *EFAS* sebesar 2,94. Dari nilai total skor yang



diperoleh dari matriks *IFAS* dan *EFAS* maka matriks *IE* pun dapat disusun, dengan demikian Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar adalah seperti pada gambar berikut :

Gambar 4. 2

Matriks IE (Internal dan Eksternal)

SKOR TOTAL IFAS

4,00 KUAT 3,00 RATA-RATA 2,00 LEMAH 1,00

4,00 TINGGI SKOR TOTAL EFAS	1 GROWTH	2 GROWTH	3 RETRENCHMENT TURNAROUND 1,88
3,00 MENENGAH	4 STABILITY Hati-hati	5 GROWTH Konsentrasi melalui integrasi Horizontal 2,94 STABILITY Tak ada perubahan Profil strategi	6 RETRENCHMENT DIVESTMENT DIVESTMENT
2,00 RENDAH	7 GROWTH	8 GROWTH	9 RETRENCHMENT RETRENCHMENT LIKUIDASI

Dari gambar 4.2 dapat dilihat pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar kuadran 6 pada matriks *IE* menyatakan bahwa strategi yang sesuai untuk Restoran *Fire Flies* Hertasning yang menempati kuadran 6, 8, 9 adalah strategi *divestment*. Adapun strategi *divestment* yang dapat di aplikasikan seluruh karyawan dalam manajemen *Kitchen* adalah:



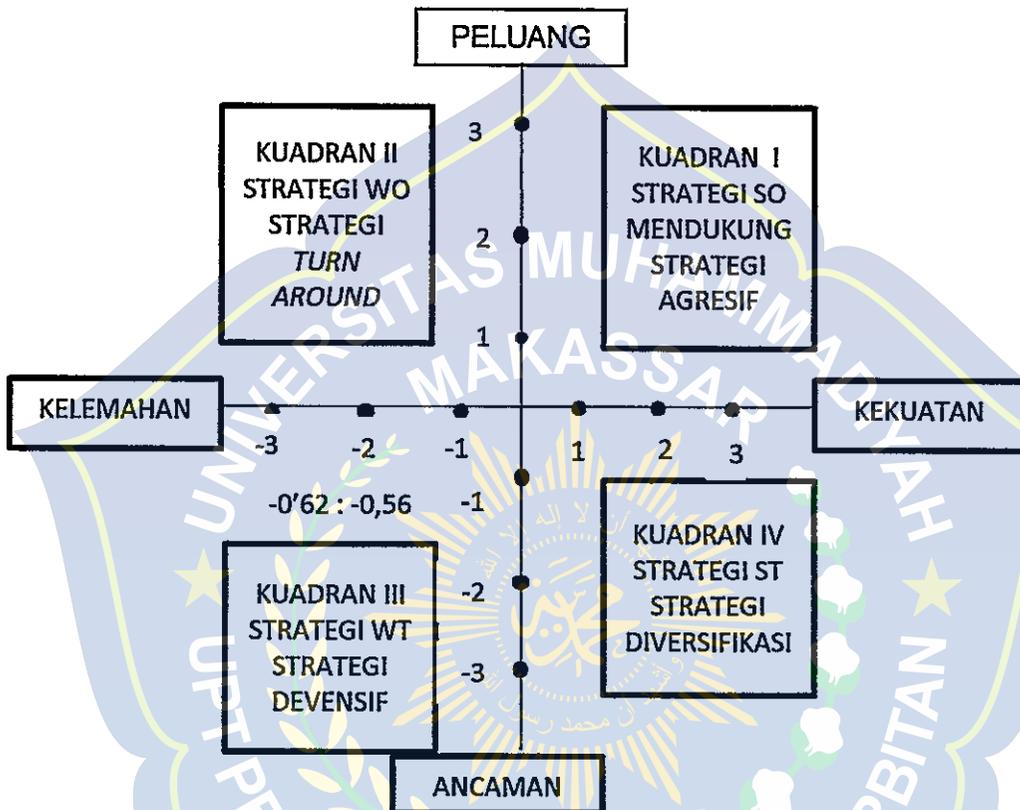
Melakukan proses seleksi aktifitas sumber daya manusia seperti meniadakan aktifitas kerja yang tidak menguntungkan dan melakukan pengalihan aktifitas kerja seperti memaksimalkan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan bakat pada karyawan, sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk makanan yang lebih bervariasi dan inovatif.

3. Analisis SWOT

Berdasarkan tabel 4.4 dan 4.5 dapat diketahui secara tepat strategi yang akan diambil untuk pengembangan sumber daya manusia. Nilai skor untuk faktor kekuatan adalah sebesar 0,62 dan untuk faktor kelemahan sebesar 1,26 dan selisih dari nilai tersebut adalah sebesar -0,64. Sedangkan nilai faktor peluang adalah sebesar 1,19 dan nilai skor untuk faktor ancaman adalah sebesar 1,75 dan selisih dari nilai tersebut adalah sebesar -0,56. Nilai-nilai tersebut dapat membentuk titik koordinat, yaitu (0,23 : -0,56). Berdasarkan titik koordinat tersebut akan terlihat jelas bagaimana strategi yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sebagaimana dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4. 3
Diagram SWOT



Gambar 4.2 Diagram SWOT.

Berdasarkan gambar 4.2 Setelah diketahui titik pertemuan diagonal tersebut, maka posisi unit usaha berada pada kuadran III. Hasil dari masing-masing kuadran dapat digambarkan pada tabel 4.4 berikut ini :



Tabel 4. 5
Perhitungan Kuadran

Kuadran	Posisi titik	Luas Matriks	Rangking	Prioritas Strategi
I	(0,62 : 1,19)	0,73	4	Growth
II	(1,26 : 1,19)	1,49	2	Stabilitas
III	(1,26;1,75)	2,20	1	Penciutan
IV	(0,62 ; 1,75)	1,08	3	Kombinasi
Kuadran	Posisi Titik	Luas Matriks	Rangking	Prioritas Strategi

Keterangan :

1. Pada kuadran I (*SO Strategy*) strategi umum yang dapat dilakukan oleh perusahaan/usaha adalah menggunakan kekuatan perusahaan/usaha untuk mengambil setiap keunggulan pada kesempatan yang ada.
2. Pada kuadran II (*WO Strategy*) perusahaan atau usaha dapat membuat keunggulan pada kesempatan sebagai acuan untuk memfokuskan kegiatan dengan menghindari kelemahan
3. Pada kuadran III (*WT Strategy*) meminimumkan segala kelemahan untuk menghadapi setiap ancaman.
4. Pada kuadran IV (*ST Strategy*) menjadikan setiap kekuatan untuk menghadapi setiap ancaman dengan menciptakan diversifikasi untuk menciptakan peluang.

Berdasarkan hasil analisis matriks *SWOT* yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa Strategi *SO* memiliki strategi



alternatif yang dapat digunakan oleh *Departement Kitchen Fire Flies* diantaranya mempertahankan loyalitas kerja yang tinggi untuk menjaga rasa kepercayaan konsumen terhadap produk perusahaan dan memanfaatkan usia karyawan yang masih produktif untuk menjaga sikap konsumen yang loyal terhadap produk yang disediakan perusahaan.

Berikutnya adalah Strategi *WO* yang memiliki strategi alternatif diantaranya Mengirim utusan dari Perusahaan tersebut untuk mengikuti pelatihan khusus yang diselenggarakan manajemen perusahaan, untuk mengembangkan SDM dan menjaga rasa kepercayaan konsumen terhadap produk yang disiapkan untuk menekan tekanan tidak adanya dorongan motivasi dari masyarakat sekitar. Selanjutnya adalah Strategi *ST* yang memiliki dan beberapa strategi alternatif diantaranya memanfaatkan usia karyawan yang masih produktif untuk mengasah kemampuan dalam memahami perubahan teknologi yang cepat dan menjadikan faktor pengambilan keputusan yang cepat untuk mengatasi sikap masyarakat yang pesimis terhadap perkembangan sumber daya manusia para pengrajin, berikutnya adalah Strategi *WT* yang memiliki beberapa strategi alternatif diantaranya mengoptimalkan program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan keterampilan (*skill*) dan Memberi pelatihan khusus dalam hal pengoptimalan dorongan motivasi kepada karyawan untuk meminimumkan ancaman komunikasi yang kurang efektif antara pihak perusahaan dan karyawannya.



Dari beberapa strategi alternatif yang ditawarkan oleh analisis matriks *SWOT*, maka pihak perusahaan agar dapat mengatasi setiap masalah yang timbul dengan memilih salah satu alternatif strategi yang dianggap relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini adalah dengan melakukan Analisis Faktor Strategi Internal Dan Eksternal, pada faktor internal diperoleh beberapa faktor kekuatan (*strength*) yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah usia karyawan yang masih produktif untuk mengolah bahan-bahan yang telah tersedia sehingga kesempatan untuk berkembang dalam peningkatan sumber daya manusia masih terbuka lebar untuk menemukan inovasi-inovasi yang lebih menguntungkan. Sedangkan pada faktor kelemahan terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh kuat untuk menghambat proses perkembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah tingkat pendidikan yang sangat rendah sehingga menyulitkan para karyawan untuk memahami perubahan yang terjadi dalam dunia usaha yang ditekuni.

Pada faktor eksternal diperoleh beberapa faktor peluang yang kuat pengaruhnya untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah adanya pelatihan khusus yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan tentang tata cara produk sehingga proses untuk mengembangkan bakat para karyawan masih memiliki peluang yang besar untuk peningkatan mutu sumber daya manusia. Sedangkan pada faktor ancaman



terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh sangat kuat untuk menghambat perkembangan sumber daya manusia diantaranya adalah perubahan teknologi yang cepat dan sulit dipahami oleh para karyawan sehingga ancaman yang dihadapi sulit untuk dihindari dikarenakan saat ini perkembangan sumber daya manusia sangat bergantung pada teknologi yang setiap saat berubah-ubah.

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal, maka diperoleh posisi pihak perusahaan manajemen *Kitchen* dalam matriks IE menempati kuadran enam . Setelah dilakukan pengamatan pada matriks IE maka ditentukanlah strategi yang sesuai untuk perusahaan yang menempati kuadran enam, delapan dan sembilan yaitu strategi *divestment* atau *penjualan* yang penerapannya adalah Melakukan penghematan aktifitas sumber daya manusia seperti mengurangi aktifitas kerja yang tidak menguntungkan dan melakukan pengalihan aktifitas kerja seperti memaksimalkan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan bakat para pengrajin sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk yang lebih bervariasi dan inovatif.

Setelah dilakukan perhitungan berdasarkan titik koordinat yang telah dijelaskan sebelumnya terlihat jelas strategi yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah strategi WT (*weakness threats*) yang penerapannya adalah meminimumkan segala kelemahan untuk menghadapi setiap ancaman seperti mengoptimalkan kemampuan berinovasi agar keterampilan (*skill*)



dapat ditingkatkan sehingga strategi *divestment* yang dijalankan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Menurut Siswanto Sutojo dan Kleinstauber (2002:8) bahwa analisis *SWOT* adalah menentukan tujuan usaha yang realistis, sesuai dengan kondisi perusahaan dan oleh karenanya diharapkan lebih mudah tercapai. Analisis *SWOT* merupakan analisis yang terdiri dari analisis lingkungan mikro yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan, dan analisis lingkungan makro yang bertujuan untuk mengetahui peluang dan ancaman bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Sri Rahayu (2010) dengan judul penelitian Strategi Pengembangan SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Analisis *SWOT* Divisi *Cash Processing Center* (Studi Kasus Pada PT. Advantage SCM Kota Semarang) pada analisis faktor internal yaitu didapat dari penjumlahan rating dan faktor kekuatan dan kelemahan perusahaan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan, berdasarkan faktor eksternalnya dari penjumlahan rating peluang dan ancaman terdapat pada semakin tingginya permintaan pasar yang dipengaruhi oleh semakin tingginya minat masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang cepat dan tidak mengantri, selanjutnya pada faktor ancaman terdapat pada keberadaan pesaing sesama perusahaan jasa. Sedangkan pada analisa analisis *SWOT* menunjukkan perusahaan tersebut dalam fase pertumbuhan usaha.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada maka dapat dikemukakan kesimpulan yaitu strategi yang tepat untuk diterapkan dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Departemen *Kitchen* di Restoran *Fire Flies* Hertasning Makassar.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah strategi *diversment*. Adapun strategi *diversment* yang dapat di aplikasikan oleh perusahaan adalah dengan cara yaitu :

1. Melakukan proses seleksi aktifitas sumber daya manusia seperti meniadakan aktifitas kerja yang tidak menguntungkan dan melakukan pengalihan aktifitas kerja seperti memaksimalkan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan kemampuan memasak sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk bervariasi dan inovatif.
2. (*WT Strategy*) meminimumkan segala kelemahan untuk menghadapi setiap ancaman seperti mengoptimalkan kemampuan berinovasi agar *skill* dapat ditingkatkan sehingga strategi *divestment* yang dijalankan kelompok dapat berjalan sesuai dengan target yang ingin dicapai.



B. Saran

1. Departemen *Kitchen Fire Flies* sebaiknya lebih mengoptimalkan pelatihan dalam hal mengembangkan bakat para karyawan sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk yang lebih variatif, misalnya mengolah bahan makanan mentah menjadi makanan dan minuman yang menarik dan mengundang selera konsumen.
2. Melakukan Training yang lebih ketat pada karyawan dan mengadakan tes hafalan *Recipe* setiap bulannya, agar karyawan tersebut dapat memproses menu dengan baik dan benar. sehingga membuat hidangan yang lezat dan membuat para tamu puas dengan pelayanan Restoran tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Chritina Sichtmann and Maren Von Selasinky, 2010 "Exporting Services Succesfully: Antecedents and Performance Implications of Customer Relationships", (Journal of Internaltional Marketing, Vol. 18, No. 1), page. 86-108.
- Danny Albert Tilon (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Pada Restoran*.
- David, (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya*". Surabaya: Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Djunaidi M, Ghoni dan Fauzan Almansur. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dra. Atik Rochaeni, M.Si (2008). *Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Era Kompetis*". (Vol.6, No.12, jan 2008).
- Fisher, C.D., Schoenfeldt, L. F. dan Shaw, J. B. (1990). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lena Ellitan (2009). *Praktik-praktik Pengelolaan Sumber daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*". (Jurnal manajemen, Vol 4, No 2).
- Mondy, R. W., Noe, R. M., dan Premeaux, Sh. R. (1996). *Human Resource Management*. Sixth Edition. Neww York: Prentice Hall. Inc
- Pirdaus Muhammad. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kelompok Usaha Batu Akik Sisik Naga di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Richard Sihite. 2000. "Metode Pengelolaan Makanan Kitchen". Bandung
- Soetjipto, B. W. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif. Nilai Stratejik SDM. Seri Manajemen SDM*. Jakarta; Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subekhi, A., & jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi pustakarya.



- Sudiara, Bagus Putu. 2001. *Tata Boga*, Jakarta : Dirjen Dekdaspen.
- Sudiarto Mengkuwedoyo. 1999. *"Higiene Sanitasi Hotel (diklat)"*. Medan.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penelitian Alfabeta
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions; The Next Agenda For Adding Value and Dalivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Widyastuti, Indah. 2012. *Upaya Cheff untuk meningkatkan Efisiensi Waktu Pelayanan kepada Konsumen di Warung Makan Khas Thailand" Phuket"* Yogyakarta. Yogyakarta: AKPAR BSI (Tugas Akhir).



Subianto, Bagus. (2010). *Manajemen Hotel dan Restoran*. Yogyakarta: Andi.

Subianto, Bagus. (2011). *Manajemen Hotel dan Restoran*. Yogyakarta: Andi.

Sudiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Ulrich, D. (1997). *Product Development and Marketing*. Boston: Harvard Business School Press.

Wahyuni, Indri. (2010). *Manajemen Hotel dan Restoran*. Yogyakarta: Andi.



WAWANCARA

Pilihlah salah satu jawaban pada di bawah dengan cara melingkari jawaban yang dianggap paling tepat menurut anda, dan adapun pilihan jawabannya sebagai berikut: Sangat Penting (SP), Penting (P), Kurang Penting (KP), Tidak Penting (TP).

KEKUATAN (*STRENGTH*)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Usia karyawan yang masih produktif untuk mengolah produk	SP P <input checked="" type="radio"/> KP <input checked="" type="radio"/> TP
2	Berkomitmen dan berkemauan keras untuk mewujudkan visi dan misi.	SP P <input checked="" type="radio"/> KP <input checked="" type="radio"/> TP
3	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditekuni.	SP P <input checked="" type="radio"/> KP <input checked="" type="radio"/> TP
4	Proses pengambilan keputusan yang tepat karena melibatkan seluruh karyawan yang bertanggung jawab.	SP P <input checked="" type="radio"/> KP <input checked="" type="radio"/> TP



KELEMAHAN (*WEAKNESS*)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Masih terbatasnya kemampuan tentang tata cara pengolahan bahan yang benar	SP P KP TP
2	Tidak adanya dorongan motivasi dari pihak terkait.	SP P KP TP
3	Kuranginya keterampilan (<i>skill</i>) dalam hal penggunaan alat.	SP P KP TP
4	Tingkat pendidikan yang masih rendah	SP P KP TP



ANCAMAN (THREATS)

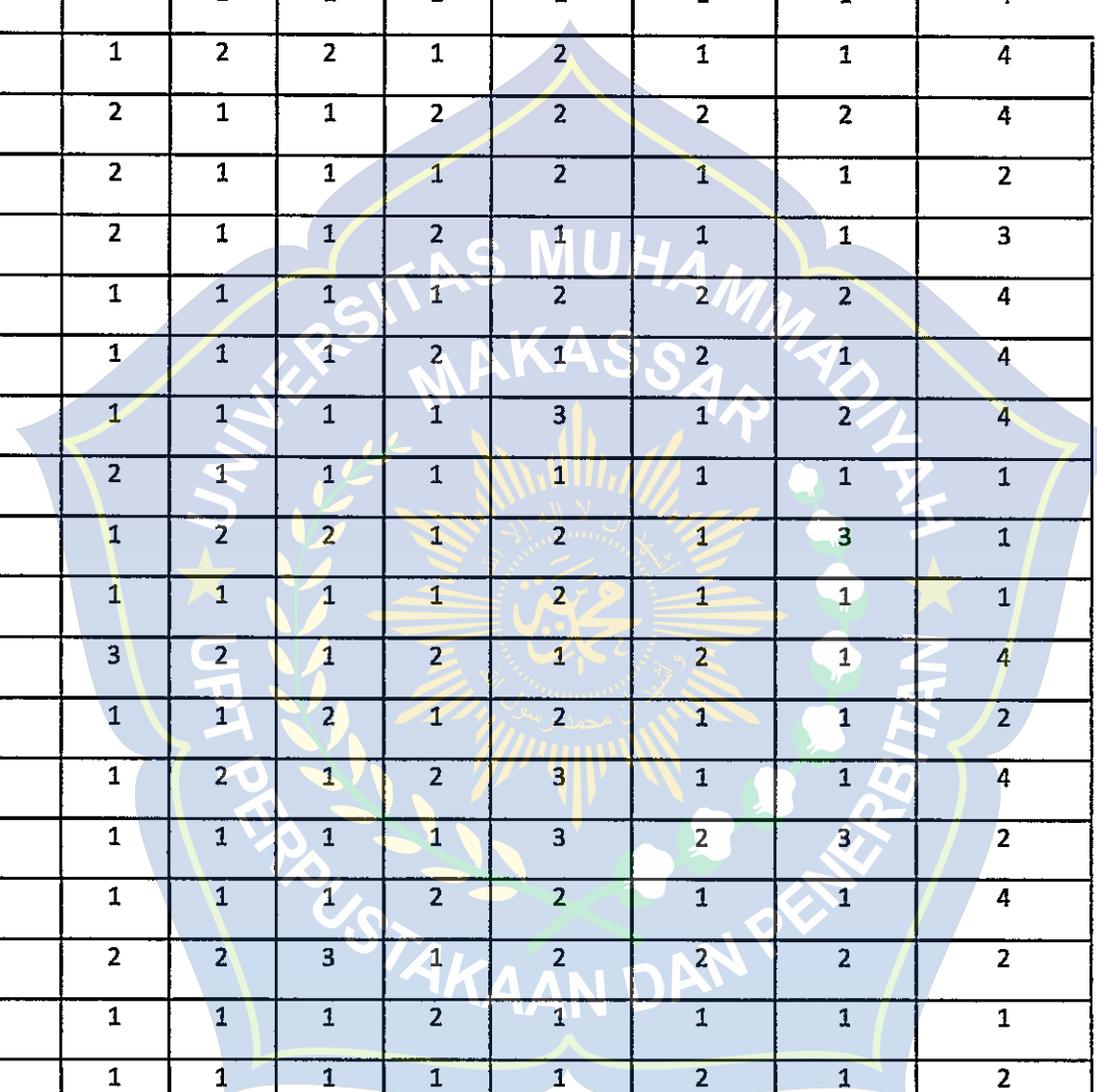
NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Perubahan teknologi yang cepat dan sulit dipahami oleh karyawan	SP P KP TP
2	Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan sumber daya manusia	SP P KP TP
3	Sikap masyarakat yang pesimis terhadap perkembangan sumber daya manusia para karyawan	SP P KP TP
4	Kurangunya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pemerintah setempat.	SP P KP TP



HASIL WAWANCARA FAKTOR INTERNAL

NO	S1	S2	S3	S4	W1	W2	W3	W4
1	1	1	2	1	4	1	1	4
2	2	1	1	2	1	1	2	4
3	1	2	1	1	2	2	1	4
4	2	1	1	2	2	1	1	2
5	2	2	1	1	1	2	1	4
6	2	1	1	2	4	1	2	4
7	1	1	1	2	4	1	2	3
8	1	1	1	2	1	1	1	4
9	2	2	1	1	1	2	2	4
10	2	1	2	2	2	1	1	4
11	2	2	1	2	1	1	2	4
12	1	1	1	1	2	1	3	2
13	2	1	3	2	1	2	2	4
14	2	2	2	2	2	1	1	4
15	2	2	1	2	1	1	2	3
16	1	1	1	1	2	2	1	4
17	2	2	1	2	1	1	1	4
18	2	1	2	2	1	1	2	4
19	1	1	1	1	2	1	1	4
20	2	2	1	1	2	1	3	4
21	2	1	2	2	2	2	1	3





22	2	1	1	1	2	1	1	4
23	2	1	1	2	1	1	1	4
24	1	2	2	1	2	1	1	4
25	2	1	1	2	2	2	2	4
26	2	1	1	1	2	1	1	2
27	2	1	1	2	1	1	1	3
28	1	1	1	1	2	2	2	4
29	1	1	1	2	1	2	1	4
30	1	1	1	1	3	1	2	4
31	2	1	1	1	1	1	1	1
32	1	2	2	1	2	1	3	1
33	1	1	1	1	2	1	1	1
34	3	2	1	2	1	2	1	4
35	1	1	2	1	2	1	1	2
36	1	2	1	2	3	1	1	4
37	1	1	1	1	3	2	3	2
38	1	1	1	2	2	1	1	4
39	2	2	3	1	2	2	2	2
40	1	1	1	2	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	2	1	2



42	1	1	1	2	2	1	2	4
43	3	1	2	2	3	1	2	1
44	2	1	1	1	2	2	3	4
45	3	1	2	3	1	1	1	3
46	2	1	1	1	2	1	1	4
47	2	2	1	3	2	1	1	2
48	1	1	1	2	2	1	1	1
49	2	2	2	3	3	3	1	3
50	1	1	1	1	2	1	3	4
51	1	2	1	2	1	1	1	1
52	4	1	1	1	2	2	2	2
53	1	1	2	2	4	1	1	2
54	2	1	1	2	2	1	1	4
55	1	1	1	1	1	1	2	4
	90	71	71	88	104	72	83	173
752								

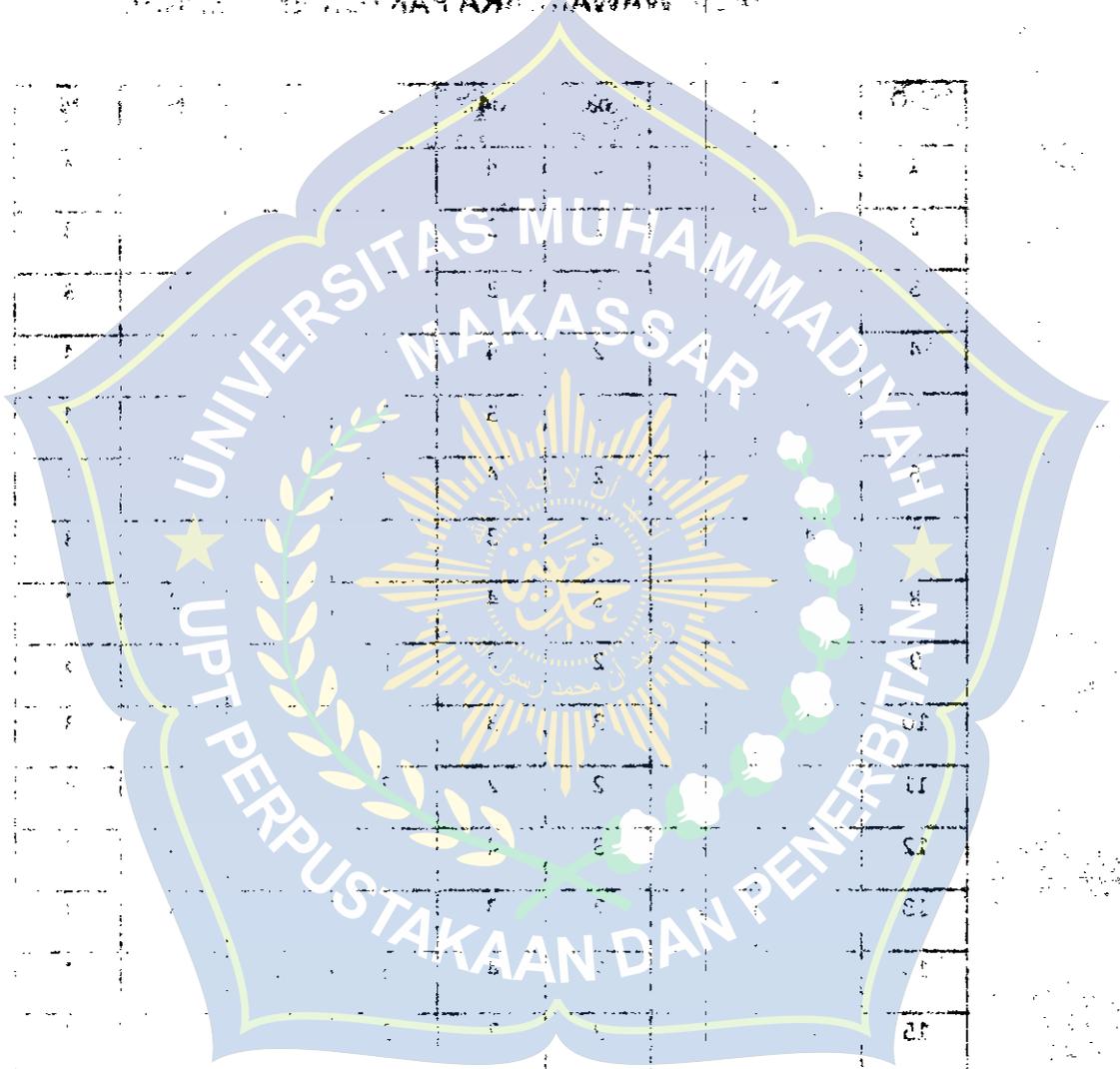
TERANGAN : S(KEKUATAN)
(KELEMAHAN)

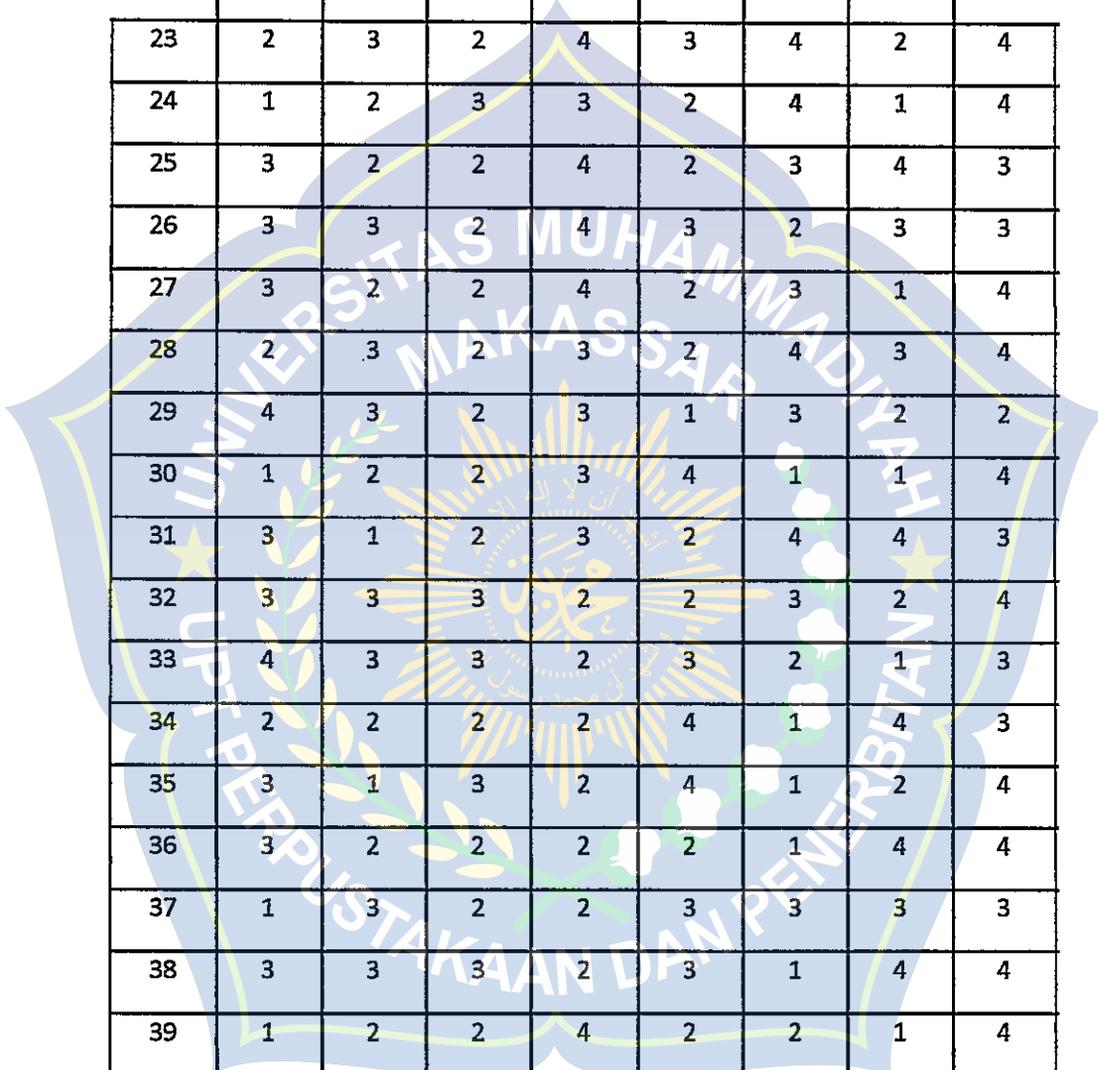


HASIL WAWANCARA FAKTOR EKSTERNAL

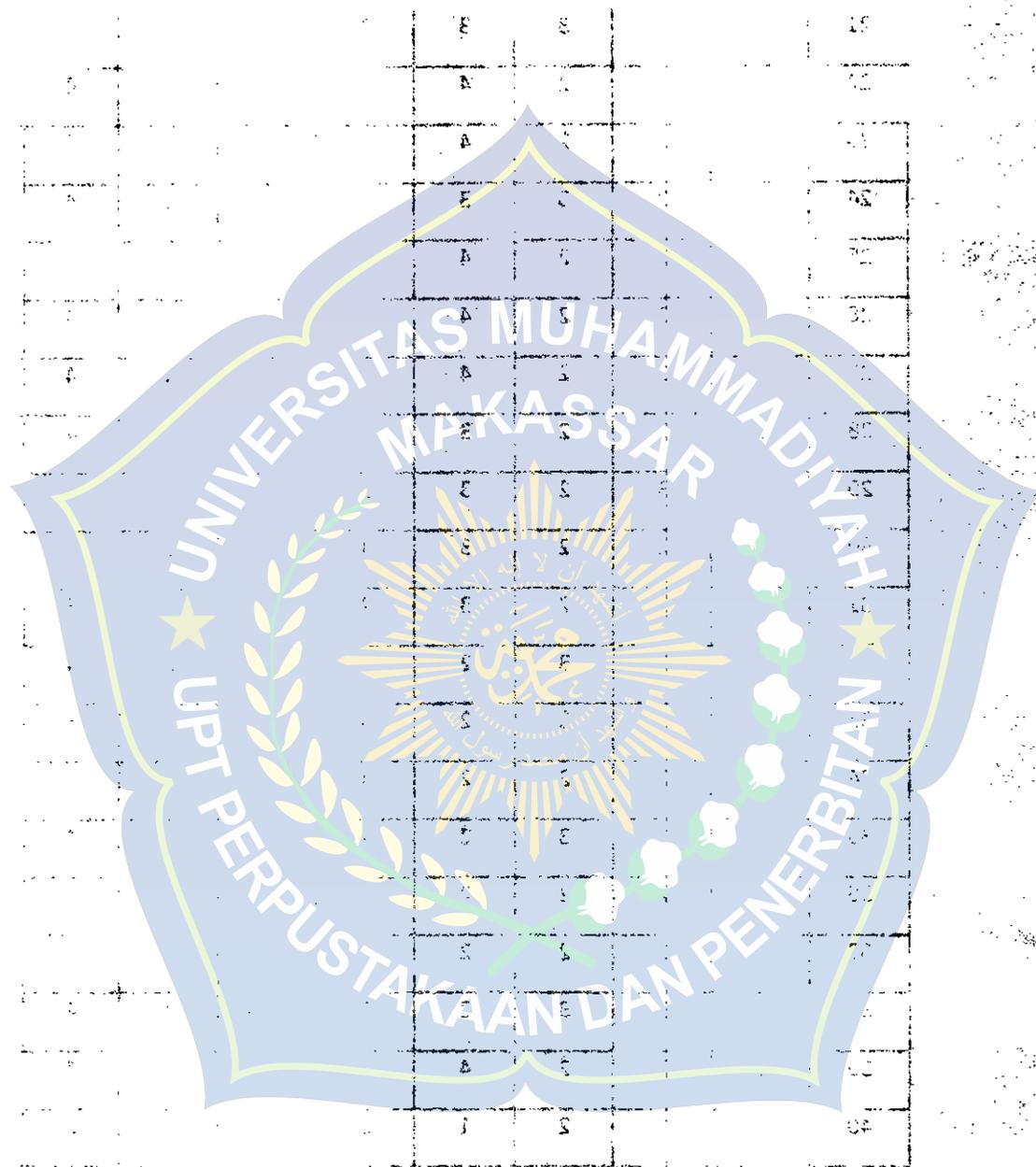
NO	o1	o2	o3	o4	t1	t2	t3	t4
1	3	3	3	4	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	4	1	3
3	3	3	3	3	3	4	2	3
4	3	2	2	4	3	4	4	4
5	4	3	2	3	2	4	3	4
6	4	3	2	4	3	4	4	3
7	4	3	2	3	2	4	1	3
8	4	2	3	4	3	4	3	4
9	2	3	2	2	2	4	4	3
10	3	3	3	3	2	4	1	3
11	1	3	2	2	3	1	4	4
12	3	2	3	4	3	4	3	4
13	4	3	2	3	2	1	3	4
14	1	3	2	4	3	4	4	4
15	4	2	2	3	3	2	1	3
16	1	1	3	3	2	2	1	4
17	3	3	2	2	2	4	4	3
18	4	1	3	2	2	3	3	4
19	1	1	3	3	2	1	2	4
20	3	2	3	2	3	4	3	4

WAWANCARA PAKAR BAHASA ARAB





21	2	1	3	3	2	4	3	3
22	4	3	2	4	3	2	1	4
23	2	3	2	4	3	4	2	4
24	1	2	3	3	2	4	1	4
25	3	2	2	4	2	3	4	3
26	3	3	2	4	3	2	3	3
27	3	2	2	4	2	3	1	4
28	2	3	2	3	2	4	3	4
29	4	3	2	3	1	3	2	2
30	1	2	2	3	4	1	1	4
31	3	1	2	3	2	4	4	3
32	3	3	3	2	2	3	2	4
33	4	3	3	2	3	2	1	3
34	2	2	2	2	4	1	4	3
35	3	1	3	2	4	1	2	4
36	3	2	2	2	2	1	4	4
37	1	3	2	2	3	3	3	3
38	3	3	3	2	3	1	4	4
39	1	2	2	4	2	2	1	4
40	2	1	2	1	2	4	3	3



41	2	3	2	4	4	2	4	3
42	4	3	2	2	2	3	1	4
43	3	2	2	2	3	1	4	4
44	4	1	3	3	3	2	3	3
45	1	3	2	3	3	3	1	4
46	4	3	2	4	2	4	4	3
47	1	3	2	2	2	2	1	4
48	3	1	3	3	4	1	2	4
49	2	3	3	2	2	1	4	1
50	4	2	2	2	3	2	3	4
51	2	1	2	3	3	4	4	4
52	4	3	2	2	4	3	1	4
53	1	2	3	2	4	2	2	2
54	2	2	3	2	2	4	3	4
55	3	1	2	4	2	4	1	4
Jumlah	148	127	130	158	144	156	142	194
Total	1.199							

Keterangan: 0 (peluang), t (ancaman)

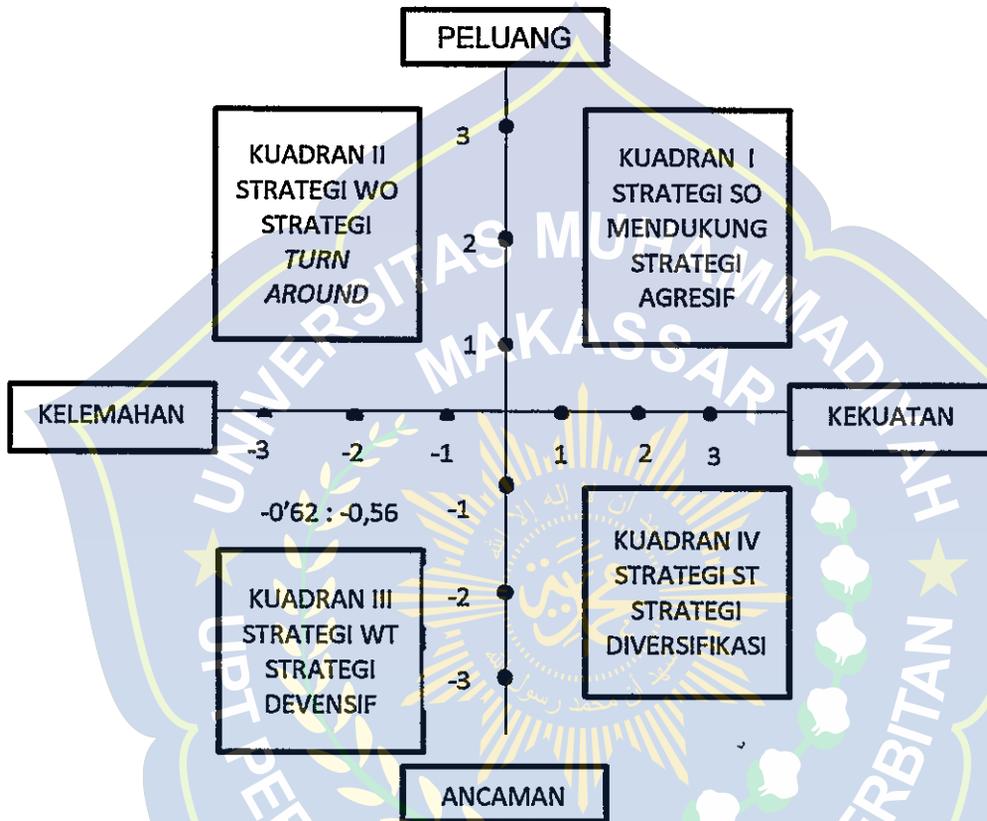


Matriks IE (Internal dan Eksternal)

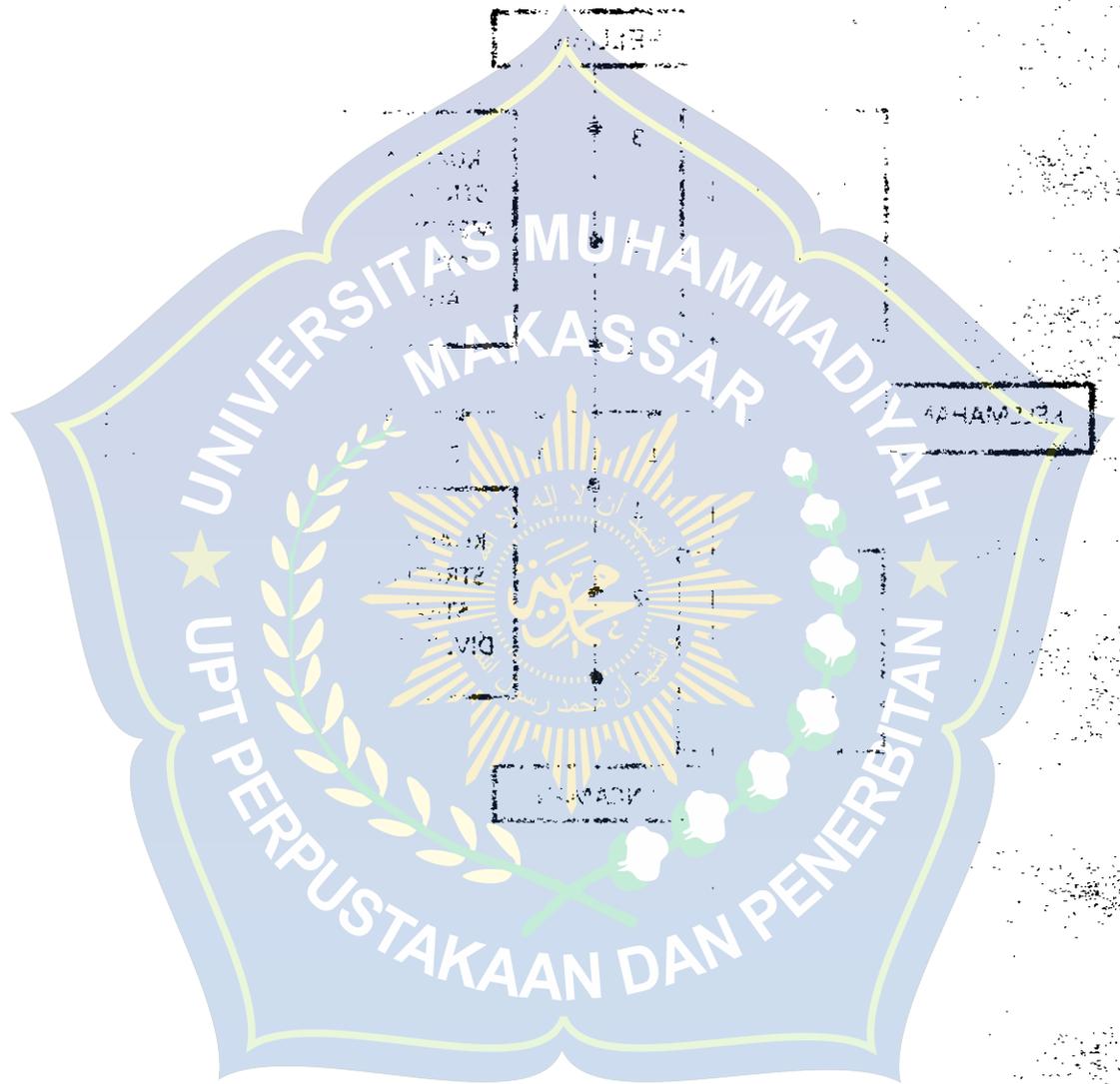
		SKOR TOTAL IFAS		
		4,00 KUAT	3,00 RATA-RATA	2,00 LEMAH 1,00
SKOR TOTAL EFAS	TINGGI	4,00	3,00	2,00
	3,00	1	2	3
	MENENGAH	2,00	4	5
	RENDAH	1,00	7	8
		GROWTH	GROWTH	RETRENCHMENT
				TURNAROUND
			2	3
				1,88
		STABILITY	GROWTH	RETRENCHMENT
			Konsentrasi melalui integrasi horizontal	DIVESTMENT
			2,94	
		Hati-hati	STABILITY	DIVESTMENT
			Tak ada perubahan Profil strategi	6
		4	5	6
		GROWTH	GROWTH	RETRENCHMENT
				RETRENCHMENT
		7	8	9
				LIKUIDASI



Diagram SWOT



TOVA 11 010 000



Perhitungan Kuadran

Kuadran	Posisi Titik	Luas Matriks	Rangking	Prioritas Strategi
I	(0,62 ; 1,19)	0,73	4	Growth
II	(1,26 ;1,19)	1,49	2	Stabilitas
III	(1,26;1,75)	2,20	1	Penciutan
IV	(0,62 ; 1,75)	1,08	3	Kombinasi





SURAT IZIN PENELITIAN

No. 0075/ FireFlies Hertasning Mks./VII/2019

Nama : AGUS SANUSI
Jabatan : Manager Restoran
Alamat : Jl. Hertasning No.10, Makassar
No. Hp : 0852 9940 8456

Dengan ini menerangkan bahwa, berdasarkan surat dari universitas UNISMUH Makassar dengan nomor : 3325/05/C.4-VIII/IX/37/2019

Memberikan Izin penelitian di restoran Fire Flies Hertasning
Terhitung mulai tanggal 15 september 2019 – 15 november 2019

Nama : Ismail
Nim : 105720526715
Judul Penelitian : " **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Departement Kitchen di Restaurant Fire Flies Hertasning Makassar**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Terima kasih,

Makassar, 16 november 2019

Fire Flies Hertasning

AGUS SANUSI

Manager Restoran



BIOGRAFI PENULIS



ISMAIL, Lahir pada tanggal 28 Desember 1995 di Limbung. Kecamatan Bajeng. Kabupaten Gowa. dari pasangan suami istri Bapak Syarifuddin Syam dan Ibunda Syamsiah. Penulis merupakan anak kedua dari 5 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal SDN Panciro ,Gowa (lulus pada tahun 2008). Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Sungguminasa (lulus pada tahun 2011). Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Pesantren Tarbiah Takalar (lulus pada tahun 2014). Kemudian pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang insya Allah tahun ini mengantarkan penulis mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1). Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.

