



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



**KREDENSIAL MIKRO MAHASISWA INDONESIA (KMMI)
TAHUN 2021**

**SKEMA PROGRAM
“MANAJEMEN BISNIS AYAM PETELUR
SISTEM CLOSED HOUSE”**

**COURSE 5
“MANAJEMEN BISNIS AYAM RAS”**

**MATERI 3
“MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA”**

**Penyusun
Dr. Ir. Sutawi, M.P
Dr. Ir. Adi Sutanto, M.M
Septi Nur Wulan Mulatmi, S.Pt M.Sc**

**PELAKSANA
PROGRAM STUDI PETERNAKAN
FAKULTAS PERTANIAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
JULI 2021**

PENDAHULUAN

A. Deskripsi Singkat

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang berhubungan dengan memberdayakan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dengan cara-cara terbaik dan pro aktif dalam mengelola sumber daya organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi.

B. Petunjuk Belajar

Pelajarilah materi modul ini dengan baik. Selanjutnya untuk mendapatkan pemahaman dan ketrampilan yang lebih baik, maka lakukan praktek ke peternakan. Amati mekanisme manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan, rekrutment, seleksi dan pengembangan SDM. Buat catatan tentang mekanismenya.

INTI

A. Capaian Pembelajaran

Mahasiswa mampu memahami perekrutan, pembinaan, dan pengembangan sumberdaya manusia dalam bisnis ayam ras.

B. Pokok Pokok Materi

1. Pengertian Manajemen SDM
2. Perencanaan, Recruitment, Seleksi tenaga Kerja
3. Pengawasan, pengorganisasian, dan penilaian prestasi kerja
4. Pengembangan SDM

C. Uraian Materi

III. MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Salah satu keberhasilan dalam usaha peternakan ayam pembibit dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kekayaan utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting di perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengawasi, dan mengurus dengan menggunakan sumber daya manusia (ketenagakerjaan) sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja memiliki peranan penting dalam organisasi yang memiliki fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal penting untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan dan pengembangan organisasi dalam industri. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, atau untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan menurunkan kemangkiran kerja karyawan. Unsur pada Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, seleksi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, dan pemberhentian.

3.1 Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja (Sartin, 2008). Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk menjamin kebutuhan pegawai bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara tetap dan tepat (Enambe dkk., 2015). Tujuan dari perencanaan tenaga kerja meliputi sebagai berikut, penentuan struktur pekerja yang ekonomis, inventarisasi klasifikasi jabatan, penetapan tingkat kepandaian dan keahlian karyawan asing (Sofyandi,2008).

3.2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi untuk bekerja di suatu perusahaan. Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mencari orang atau pegawai yang tepat dan mampu untuk bekerja secara profesional di perusahaan. Kriteria dan syarat kerja di peternakan unggas biasanya sama dengan perusahaan lain, yaitu seperti surat lamaran pekerjaan, fotocopy KTP, ijazah minimal D3 (karyawan tetap) sedangkan SMP (karyawan kontrak), dan surat tidak memiliki peternakan unggas di rumah. Tenaga kerja yang berasal dari lingkungan sekitar farm yang diutamakan seperti karyawan kontrak antara lain koordinator lapangan, *chief security*, *chief flock*, *caretaker*, pengganti libur, *security*, *driver*, mekanik, kepala gudang, pegawai kantin, serta tenaga kerja borongan dan harian. Perusahaan beralasan memilih tenaga kerja dari lingkungan sekitar untuk menghindari demo dari warga sekitar karena bau ayam yang sangat menyengat. Selain itu, ada pula tenaga kerja yang diambil dari luar perusahaan antara lain manager, *supervisor*, *foreman*, statistik, *chief* mekanik dan PGA.

3.3. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja adalah memilih tenaga kerja yang telah memenuhi syarat, berkualitas baik, jujur dalam bekerja, dan mengadakan pemilihan tenaga kerja agar mendapatkan orang-orang yang memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan di dalam perusahaan. Seleksi adalah pemilihan para pelamar, dan orang-orang yang telah memenuhi kriteria dalam seleksi untuk diposisikan berdasarkan kemampuan tenaga kerja. Jenis – jenis tes seleksi karyawan antara lain tes bakat, tes kepribadian, tes wawancara, tes kelengkapan formulir lamaran kerja, tes kesehatan, tes psikologi dan tes sikap.

Seleksi didasarkan dengan keahlian, pendidikan, pengalaman, umur, jenis kelamin, dan keadaan fisik. Keahlian digunakan untuk mengisi jabatan tertentu. Pendidikan pada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing dan pendidikan terakhir untuk karyawan kontrak minimal SMP untuk pegawai yang bekerja di kandang. Karyawan harus memiliki pengalaman dibidang yang sama. Umur pada calon tenaga kerja minimal 18-35 tahun karena memiliki tanggung jawab yang besar. Jenis kelamin pada tenaga kerja biasanya dipilih yang laki-laki karena jenis pekerjaan

yang menuntut keadaan fisik yang baik, contohnya pada peternakan ayam pembibit membutuhkan tenaga kerja yang besar seperti pengangkutan pakan, pengambilan telur, dan pengangkutan sekam.

3.4. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagikan-membagikan pekerjaan ke setiap karyawan, serta penentuan hubungan-hubungan (Hasibuan, 2003). Struktur organisasi adalah susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi (Budiasih, 2012). Struktur organisasi didesain dengan baik untuk sebuah organisasi yang efektif yang mana dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan struktur organisasi sesuai sistem kerja organisasi untuk tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Gammahendra dkk., 2014).

3.5. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengukur dan membandingkan kinerja yang telah dilakukan dengan kriteria standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2012). Tujuan dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar (Novianingsih, 2013). Faktor dalam pengawasan adalah perubahan lingkungan didalam organisasi, sering terjadi kesalahan-kesalahan serta kebutuhan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang (Silalahi dkk., 2014). Pengawasan berfungsi untuk memastikan suatu proses sudah berjalan dengan semestinya dan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan tujuan, target dan sasaran (Kodotie dan Roestam, 2010).

Pengawasan pada peternakan ayam biasanya dilakukan langsung oleh atasan terhadap bawahan. Karyawan tetap seperti *manager*, *supervisor*, *foreman*, statistik, *chief* mekanik dan PGA diawasi kerjanya oleh atasan masing-masing. Karyawan kontrak seperti *chief flock*, *caretaker*, dan pengganti libur diawasi kerjanya oleh *supervisor* dan dilaporkan oleh *manager*. *Security* diawasi kerjanya oleh *chief security* dan dilaporkan oleh *manager*. *Drive* dan pegawai kantin diawasi kerjanya oleh koordinator lapangan dan dilaporkan oleh *manager*. Mekanik diawasi kerjanya oleh *chief* mekanik dan dilaporkan oleh *manager*. Kepala gudang diawasi kerjanya oleh

statistik dan dilaporkan oleh *manager*. Tenaga kerja borongan dan harian diawasi kerjanya oleh PGA dan dilaporkan oleh *manager*. Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara absensi sidik jari yang dilakukan pada pagi dan sore hari. Setiap 6 bulan sekali dilakukan pertanggungjawaban pelaporan kepada atasan masing-masing.

3.6. Penilaian prestasi kerja

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang (individu), atau kelompok (Rayadi, 2012). Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya (Prihantoro, 2012). Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi-kondisi kepegawain lainnya (Sofyandi, 2008).

Penilaian prestasi kerja harus dilakukan untuk dapat mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan merasa mendapat perhatian dari atasan masing-masing dan penilaian harus dilakukan dengan jujur. Penilaian prestasi kerja di perusahaan peternakan biasanya dilakukan oleh masing-masing atasan dan jangka waktu penilaian adalah pertahun. Penilaian prestasi kerja karyawan tetap dilakukan dengan atasan masing-masing, sedangkan karyawan kontrak, borongan dan harian dilakukan penilaian pada manager.

3.7. Pemberian kompensasi

Kompensasi dibagi dua yaitu kompensasi uang tunai yang diberikan pimpinan kepada pegawai secara langsung dan kompensasi tambahan yang berpacu pada pemberian program dari pimpinan yang bermanfaat bagi pegawai (Kalangi, 2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2003). Pemberian kompensasi sangat penting karena balas jasa yang diberikan terkait erat dengan semangat kerjakaryawan (Haryani, 2013).

3.8. Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang telah

diberikan perusahaan untuk menciptakan kenyamanan untuk karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan yang diberikan bertujuan untuk memelihara karyawan, baik dari segi rohani maupun jasmani, guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja (Mulyapradana dan Hatta, 2016). Kesejahteraan pada karyawan terdiri dari fasilitas untuk karyawan, fasilitas kendaraan dan perbedaan seragam kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (Suharyanto dkk., 2014).

3.9. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja karyawan dari perusahaan (Mulyadi dkk., 2011). Pemberhentian hubungan kerja adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya (Alfa dkk., 2016). Pemutusan hubungan kerja terjadi oleh berbagai sebab yaitu keinginan karyawan sendiri karena tidak kuat untuk bekerja, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun (Arifin dan Fauzi, 2007). Karyawan yang telah diberhentikan dengan cara tidak hormat, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat uang pesangon, tetapi bagi karyawan yang diberhentikan dengan cara hormat oleh perusahaan, maka konsekuensinya adalah perusahaan harus memberikan uang pesangon yang aturannya sesuai dengan yang diberlakukan dalam undang-undang (Sofyandi, 2008).

3.10. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi oleh karena program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Beberapa pendapat tentang pelatihan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) seperti pendapat dari William G Scott menjelaskan bahwa pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya. Demikian halnya menurut Andrew Sikula, pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang

memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru atau untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan.

Menurut Jeffrey Mello (2006), pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia semakin meningkat menjadi masalah strategis utama karena berbagai alasan :

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya dalam menggunakan teknologi terbaik dan mutakhir yang tersedia. Mengelola lingkungan yang bergerak cepat atau turbulent seperti ini menciptakan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan bagi manajer;
2. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan insiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. Sumber daya manusia perlu mendapatkan keterampilan lebih luas dan diberikan bantuan dengan peluang pengembangan melalui kerja sama kelompok, kolaborasi dan manajemen konflik;
3. Merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat. Aktivitas ini mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu organisasi ke organisasi lainnya yang mempunyai budaya sangat berbeda. Ketika hasil finansial dan kinerja dari aktivitas merger dan akuisisi lebih rendah dari rencana, biasanya alasannya terletak pada sistem sumber daya manusia daripada sistem manajemen operasional atau finansial;
4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya. Dengan loyalitas lebih rendah pada pemberi kerja tertentu dan lebih pada karir sumber daya

- manusia sendiri, lebih banyak waktu harus dikeluarkan dalam mengintegrasikan sumber daya manusia baru ke dalam tempat pekerjaan;
5. Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

Pada dasarnya pelatihan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sebab pasti akan diperoleh berbagai pengetahuan ataupun keterampilan lanjutan ketika seseorang diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pelatihan. Dengan pelatihan akan memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, pelatihan juga akan membantu mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, dapat membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan mau memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat diadakan pelatihan dan pengembangan:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima;
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan;
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja;
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

D. Forum Diskusi

Ana merupakan lulusan program studi peternakan di sebuah perguruan tinggi di Kota Malang. Sebelum melamar pekerjaan di sebuah perusahaan, apa saja yang harus Ana persiapkan?

PENUTUP

A. Rangkuman

Aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas, dimana mencakup:

a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia berkait erat dengan bagaimana mengantisipasi permintaan sumber daya manusia. Pada tahap perencanaan ini dilakukan analisis yang tepat tentang kebutuhan sumber daya manusia. Untuk melakukan perencanaan diperlukan sistem informasi sumber daya manusia yang sangat memegang peranan penting untuk membuat prediksi dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi.

b. Kesetaraan kesempatan kerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan, kesetaraan kesempatan bekerja dapat mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisah dari manajemen sumber daya manusia, misalnya perencanaan strategis sumber daya manusia harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.

c. Perekrutan

Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh karyawan maka analisis pekerjaan adalah dasar dari fungsi perekrutan. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi adalah untuk memilih orang yang memenuhi kriteria persyaratan untuk mengisi pekerjaan yang lowong.

d. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru, pelatihan keterampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan

teknologi. Pengembangan semua karyawan, supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di organisasi.

e. Kompensasi dan keuntungan

Kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan insentif.

f. Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak karyawan harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak serikat kerja. Pihak organisasi harus selalu mengembangkan, mengkomunikasikan dan memperbarui kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga pimpinan dan karyawan tahu apa yang diharapkan.

B. Tes Formatif

1. Apa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Aktivitas yang meliputi Manajemen SDM
3. Sebutkan proses seleksi pegawai
4. Manfaat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM?