

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KETENAGAKERJAAN)
DI PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM PURWOREJO,
JAWA TENGAH**

TUGAS AKHIR

Oleh :

ARUM SEFITASARI



**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN USAHA PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN DAN PERTANIAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KETENAGAKERJAAN)
DI PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM PURWOREJO,
JAWA TENGAH

Oleh :
ARUM SEFITASARI
23010214060030

Tugas Akhir Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya
pada Program Studi Diploma III Manajemen Usaha Peternakan
Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro

PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN USAHA PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN DAN PERTANIAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017

Judul Tugas Akhir : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(KETENAGAKERJAAN) DI PT. CHAROEN
POKPHAND JAYA FARM PURWOREJO,
JAWA TENGAH

Nama Mahasiswa : ARUM SEFITASARI

Nomor Induk : 23010214060030
Mahasiswa

Program Studi/ : DIII MANAJEMEN USAHA PETERNAKAN/
Departemen PETERNAKAN

Fakultas : PETERNAKAN DAN PERTANIAN

Telah disidangkan dihadapan Tim Penguji
dan dinyatakan Lulus pada Tanggal **12 JUN 2017**

Dosen Pembimbing



Ir. Bambang Trisetyo Eddy, M.S., M.A.

Ketua Panitia
Ujian Akhir Program



Agung Subrata, S.Pt., M.P.

Ketua Program Studi



Istna Mangisah, S.Pt., M.P.



Prof. Ir. Mukh Arifin, M.Sc., Ph. D.

Ketua Departemen



Dr. Ir. Bambang Waluyo H.E.P., M.S., M. Agr.

RINGKASAN

ARUM SEFITASARI. 23010214060030. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan) di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo, Jawa Tengah. (Dosen Pembimbing : **BAMBANG TRISETYO EDDY**)

Tugas Akhir disusun berdasarkan Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan pada tanggal 06 Februari – 20 Maret 2017 di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Desa Pucang Agung, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Tujuan dari PKL adalah untuk dapat mengetahui teknis manajemen pemeliharaan ayam pembibit dan mengetahui sumber daya manusia (ketenagakerjaan). Manfaat dalam PKL adalah untuk dapat mengetahui manajemen pemeliharaan dan mengetahui tugas serta jabatan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Metode yang dilakukan adalah metode partisipatif, metode observasi dan wawancara. Metode partisipatif yang dilakukan adalah melakukan semua kegiatan di lingkungan farm. Metode observasi yang dilakukan adalah mengumpulkan data dan tugas karyawan. Metode wawancara yang dilakukan adalah mewawancarai karyawan dan meminta file data sekunder ke Personalia General Administrasi (PGA).

Berdasarkan hasil PKL diketahui bahwa PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo menggunakan bibit strain *cobb*, sistem kandang *close house*. Manajemen pemeliharaan sudah baik dengan adanya penanganan penyakit dan vaksinasi. Jumlah karyawan ada 121 yang memiliki tugas dan jabatan masing-masing. Perencanaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan adanya pengembangan tenaga kerja serta promosi jabatan. Rekrutmen dilakukan dengan cara dalam dan luar perusahaan. Karyawan kontrak, borongan dan harian lepas dari dalam perusahaan, sedangkan karyawan tetap dari luar perusahaan. Pengawasan pada tenaga kerja dilakukan dengan pengawasan langsung antara atasan dan bawahan, serta pengawasan tidak langsung dilakukan dengan sidik jari pada pagi dan sore hari. Pemberian kompensasi pada karyawan tetap sesuai dengan jabatan masing-masing, gaji pada karyawan kontrak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Purworejo yaitu Rp. 1.445.000,- dan gaji karyawan borongan dan harian sesuai dengan volume yang telah dikerjakan. Pemberhentian dilakukan secara sepihak dan dua pihak, sedangkan pensiun dilakukan sesuai umur yaitu pada umur 55 tahun.

Simpulan hasil PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo pada manajemen sumber daya manusia sudah baik adanya perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemberhentian dan pensiun.

KATA PENGANTAR

Sumber daya manusia (ketenagakerjaan) merupakan faktor penting yang harus ada pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan yang tidak dapat diganti oleh teknologi apapun yang berguna untuk menghadapi persaingan yang ada.

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahanNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini. Tugas Akhir ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya di Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro, Semarang.

Penulis dalam kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan laporan Tugas Akhir kepada Ir. Bambang Trisetyo Eddy, M.S., M.A. selaku dosen pembimbing yang sudah sabar dalam membimbing penulis dan menyediakan waktunya untuk penyelesaian Tugas Akhir ini dalam aktivitas akademik selama penulis berada di bangku perkuliahan. Ir. Sularno Dartosukarno selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan akademik dari awal perkuliahan sampai sekarang dan dosen Fakultas Peternakan dan Pertanian yang telah membimbing dan menasehati penulis selama dibangku perkuliahan.

Terima kasih untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Rubiyanto, S.H. dan Ibunda Sri Redjeki, kakak tersayang Rizky Septiyan Pratama, serta adik tercinta Bagus Aprilio dan Wahyu Febri Nur Setiadi atas segala kasih sayang,

dukungan, semangat, motivasi, dan pengorbanan yang selalu diberikan untuk keberhasilan penulis.

Terima kasih untuk Bapak Edy Purwanto, S.Pt. selaku Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yang telah memberikan izin untuk PKL dan dapat menyusun laporan Tugas Akhir ini, serta seluruh staff dan karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo atas masukan, saran dan bimbingan selama PKL. Terima kasih untuk team sukses PKL Ulum, Ajeng, Wulan, serta rekan-rekan PKL dari SMK N 1 Salam Magelang dan Universitas Jenderal Soedirman atas semua yang telah kita lewati selama PKL.

Terima kasih untuk sahabat Eva, Putri, Riski, Helga, Triana dan Vicki yang telah menemani suka maupun duka bersama penulis, untuk teman kontrakan Mila, Jhody, Lilis, Ifa, Dewi, Bella dan Arin yang selalu memberi semangat dan selalu menemani saat menyusun laporan Tugas Akhir ini bersama penulis, dan seluruh teman-teman D-III Manajemen Usaha Peternakan 2014 yang senantiasa selalu memberi dukungan dan bantuan serta kerjasamanya kepada penulis. Semua pihak yang sudah banyak memberikan bantuan sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat.

Semarang, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ILUSTRASI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	3
2.1. Ayam Pembibit.....	3
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
BAB III MATERI DAN METODE.....	12
3.1. Materi.....	12
3.2. Metode	12
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	14
4.1. Keadaan Umum	14
4.2. Ayam Pembibit.....	15
4.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	35
5.1. Simpulan.....	35
5.2. Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN	40
RIWAYAT HIDUP.....	50

DAFTAR ILUSTRASI

Nomor	Halaman
1. Struktur Organisasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo	27

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Rincian Kompensasi Tenaga Kerja.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Nomer	Halaman
1. Daftar Pedoman Observasi.....	40
2. <i>Layout</i> PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo	43
3. Denah Lokasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo	44
4. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jabatan	45
5. Dokumentasi	46
6. Surat Keterangan PKL	49

BAB 1

PENDAHULUAN

Perunggasan di Indonesia saat ini sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan usaha ayam pembibit setiap tahun terus meningkat. PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo bergerak di bidang ayam pembibit. Usaha peternakan harus memilih bibit ayam asli yang sehat dan tidak cacat. Untuk dapat menghasilkan hasil yang maksimal secara berkelanjutan dalam pelaksanaan ayam pembibit diperlukan pelayanan kesehatan hewan, serta diperlukan sumber daya manusia pada ayam pembibit di peternakan tersebut.

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.

Tujuan dalam PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah menambah wawasan, menambah pengalaman, serta ketrampilan dalam bekerja teknis pada ayam pembibit dan mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan). Manfaat dalam PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah dapat menambah pengalaman dalam bekerja teknis pada ayam pembibit dan dapat mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Ayam Pembibit

Perusahaan pembibit di Indonesia dalam memproduksi bibit ayam broiler *final stock* melakukan kerjasama dengan perusahaan peternakan bibit induk dari luar negeri yang telah menyediakan bibit *parent stock*, dari bibit *parent stock* ini dihasilkan bibit *final stock* yang digunakan untuk ayam broiler (Murtidjo, 2003). Strain merupakan istilah untuk jenis ayam yang telah mengalami penyilangan dari bermacam-macam bangsa sehingga tercipta jenis ayam baru dengan nilai ekonomis produksi tinggi dan bersifat turun-temurun. Strain ayam yang populer di Indonesia yang biasanya ada di Charoen Pokphand Jaya Farm adalah strain *cobb* (Santoso dan Sudaryani, 2009). Pembibit yang baik harus memenuhi kriteria yaitu lokasi peternakan jauh dari pemukiman, melaksanakan *biosecurity* yang ketat dan melaksanakan vaksinasi, strain yang diproduksi merupakan strain yang baik dan telah teruji dilapangan (Fadilah, 2004).

2.1.1. Sanitasi

Sanitasi merupakan tindakan pengendalian penyakit melalui kebersihan, untuk memperoleh higienisasi lingkungan peternakan ayam yang baik perlu adanya sanitasi lingkungan, petugas, dan sanitasi ayam yang telah dikelola (Sudarmono, 2003). Sanitasi semua peralatan kandang yang dipakai diperhatikan

kebersihannya dan dilakukan tiap hari maupun sebelum dan sesudah panen dengan menggunakan desinfektan dan formalin (Dahlan dan Hudi, 2011).

2.1.2. Perkandangan

Perkandangan adalah sekumpulan dari seluruh kandang-kandang yang ada dengan suatu aturan tertentu (Rasyaf, 2009). Kandang yang cenderung panas lebih cocok menggunakan kandang panggung atau kandang *close house* (Fadilah, 2005). Sistem kandang *close house* merupakan bentuk kandang yang sangat tepat untuk diterapkan pada daerah tropis yang mampu mengurangi dampak buruk dari tingginya kelembapan udara dan kondisi lingkungan dalam kandang (Saputra dkk., 2015).

2.1.3. Manajemen pemberian air minum

Air minum yang diberikan berasal dari air sumur yang sudah di simpan dalam tower. Pemberian air minum dilakukan secara tidak terbatas dengan tujuan untuk menjaga agar ayam tidak mengalami kekurangan air (Nurcholis dkk., 2009). Tempat minum yang sering dipakai dalam usaha peternakan ayam pembibit tipe kandang tertutup (*close house*) sering menggunakan tempat minum jenis nipple atau tempat minum otomatis (Fadilah, 2005).

2.1.4. Manajemen pemberian pakan

Pakan adalah campuran berbagai macam bahan, baik organik maupun anorganik yang diberikan kepada ternak untuk memenuhi kebutuhan makanan

yang diperlukan bagi pertumbuhan dan perkembangan serta reproduksi (Suprijatna, 2005). Pemberian pakan sebaiknya tepat waktu dan minimum dilakukan dua kali sehari, yaitu pada pukul 07.00 pagi dan pukul 14.00 siang (Waluyo dan Efendi, 2016).

2.1.5. Manajemen pemeliharaan ayam pembibit

Pemeliharaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan usaha peternakan. Manajemen pemeliharaan pada ayam pembibit harus memperhatikan antara lain jenis pakan dan pemberian pakan, pencegahan penyakit, serta kriteria keberhasilan produksi telur (Suprijatna, 2005). Pemeliharaan ayam pembibit dilakukan dua sistem lantai, yaitu lantai litter dan lantai kawat (*cage*). Pemeliharaan ayam pembibit dengan lantai litter meliputi pemindahan ayam, pemberian vitamin, dan pencegahan penyakit (Rasyaf, 2009).

2.1.6. Penanganan penyakit

Penyakit adalah salah satu kendala dalam usaha peternakan sehingga sangat penting untuk diperhatikan. Penyakit yang sering menyerang ternak ayam antara lain stres, penyakit karena bakteri, penyakit karena virus, dan penyakit karena jamur (Suprijatna, 2005). Pencegahan penyakit ada dua cara yaitu melalui tata laksana harian dan melalui obat vaksin. Tata laksana harian biasanya dilakukan dengan cara membersihkan kandang, pembakaran bangkai, membersihkan peralatan kandang, mengkarantina ayam sakit ke kandang isolasi, dan orang yang masih asing sebaiknya dicegah masuk ke dalam kandang,

sedangkan vaksinasi dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, cara melakukan vaksin, dan obat yang digunakan untuk vaksin (Rasyaf, 2009).

2.1.6.1. Vaksinasi

Vaksin adalah cairan yang mengandung virus penyakit tertentu. Vaksinasi bertujuan untuk memperoleh tingkat kekebalan yang tinggi terhadap penyakit dan dapat mencegah beberapa penyakit tertentu (Suprijatna, 2005). Cara untuk melakukan vaksin harus diperhatikan, untuk ayam yang masih muda atau anak ayam, vaksinasi dilakukan dengan tetes mata, sedangkan untuk ayam remaja dapat dengan suntikan (Rasyaf, 2009).

2.1.7. Penanganan telur

Penanganan telur tetas dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya kerusakan yang dapat menurunkan daya tetas dan kualitas *day old chick* (Hartono dan Isman, 2012). Penanganan telur dilakukan dengan cara mengambil telur di dalam kandang menggunakan *egg tray* kemudian di fumigasi setelah itu dilakukan penimbangan dan pengepakan sebelum telur dikirim (Nurcholis dkk., 2009).

2.1.8. Penanganan limbah

Limbah peternakan dapat menimbulkan permasalahan lingkungan sekitar pemukiman dimana usaha peternakan berada, jika tidak dikelola dengan baik

(Linggotu dkk., 2016). Limbah yang dihasilkan dari usaha peternakan ayam terutama berupa kotoran ayam, bau dan air buangan (Luthfianto dkk., 2012).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal penting untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan dan pengembangan organisasi dalam industri (Rayadi, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi (Ratnasari, 2013). 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 (Hariandja, 2002). Unsur pada Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, seleksi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, dan pemberhentian (Sofyandi, 2008).

2.2.1. 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).

2.2.2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi untuk bekerja di suatu perusahaan (Yullyanti, 2009). Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mencari orang atau pegawai yang tepat dan mampu untuk bekerja secara professional di perusahaan (Setiani, 2013).

2.2.3. 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 (Widiyantoro, 2012). Seleksi adalah pemilihan para pelamar, dan orang-orang yang telah memenuhi kriteria dalam seleksi untuk diposisikan berdasarkan kemampuan tenaga kerja (Ratnasari, 2013). 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 (Sofyandi, 2008).

2.2.4. 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).

2.2.5. 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).

2.2.6. 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).

2.2.7. 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 kerja karyawan (Haryani, 2013).

2.2.8. 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).

2.2.9. 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).

2.2.10. Pensiun

Pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, dan atau karyawan itu sendiri (Sofyandi, 2008). UU No 13 tahun 2003 bahwa pensiun pada tenaga kerja usia 55 tahun. Uang pensiunan merupakan dana yang dihimpun secara khusus dengan tujuan memberikan karyawan pada saat mencapai usia pensiun (Saefuloh dkk., 2015).

BAB III

MATERI DAN METODE

Praktek Kerja Lapangan (PKL) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan) dilaksanakan pada tanggal 6 Februari 2017 – 20 Maret 2017 di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, Desa Pucang Agung, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.

3.1. Materi

Materi yang digunakan dalam kegiatan PKL adalah unit Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan) di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yang meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun.

3.2. Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan PKL adalah metode partisipatif yaitu melakukan semua kegiatan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yaitu grading pejantan, grading telur, cabut bulu kloaka pejantan, injek vitamin pada pejantan, mengambil sampel darah betina, menghitung sampel telur di *holding room*, dan vaksinasi, selain itu melakukan metode observasi langsung tentang manajemen ketenagakerjaan serta mengumpulkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak

yang terkait seperti koordinator lapangan, *manager* tentang ketenagakerjaan, dan *caretaker*. Data sekunder diperoleh dengan meminta data atau file ke bagian Personalia General Administrasi (PGA).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Keadaan Umum

PT. Charoen Pokphand didirikan pada tahun 1921 di Bangkok, Thailand. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang di Negara Singapura dan Indonesia. Perusahaan ini membuka cabang pertama kali di Indonesia ada di Jakarta pada tahun 1972. Cabang perusahaan di Indonesia sebanyak 152 unit perusahaan yang bergerak di berbagai bidang usaha. Bidang usaha tersebut antara lain pertanian, peternakan, pengolahan makanan, komunikasi dan teknologi. Kegiatan yang diusahakan pada peternakan meliputi pembibitan, pakan ternak, peralatan peternakan, dan pengolahan makanan.

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ayam pembibit *final stock* yang terletak di Desa Pucang Agung, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo. PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo berdiri pada tahun 2012. Luas area perusahaan adalah 24 hektar. Jarak peternakan dengan jalan raya adalah \pm 800 meter, dan jarak peternakan dengan pemukiman adalah \pm 200 meter. Lokasi peternakan berada cukup jauh dari area pemukiman dan sekeliling area peternakan diberi pagar beton untuk mencegah predator masuk ke area perusahaan. PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo sudah cocok untuk usaha dalam bidang industri perunggasan (ayam pembibit) karena berada jauh dari pemukiman penduduk. Letak geografis perusahaan ini berada didataran rendah \pm 16 meter diatas

permukaan laut. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurcholis dkk. (2009) menyatakan bahwa lokasi peternakan jauh dari pemukiman penduduk atau ada ijin dari lingkungan setempat agar tidak ada keluhan atau protes dari sekitar penduduk.

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo menyediakan fasilitas sarana komunikasi berupa telepon, internet, sarana transportasi berupa truck, sarana gedung berupa kantor, ruang *medicine*, mess, mushola, kantin, dan pos satpam, sarana gudang berupa gudang *flock*, gudang sekam, gudang pakan, gudang material, gudang kapur, gudang peralatan, dan *holding room*, sarana genset dengan kapasitas 500 KVA (Lampiran 2).

4.2. Ayam Pembibit

Ayam pembibit *parent stock* adalah ayam yang dipelihara untuk menghasilkan telur tetas yang nantinya akan ditetaskan untuk menghasilkan *day old chick* (DOC). PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo menggunakan strain *Cobb*. Hal ini sesuai dengan pendapat Santoso dan Sudaryanti (2009) yang menyatakan bahwa strain ayam yang populer di Indonesia adalah strain *Cobb*. Bibit pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo berasal dari *hatchery* Jepara. Ayam pembibit yang baik mempunyai ciri-ciri : mata jernih, bulu halus dan mengkilap, tidak ada cacat pada kaki, paruh, dan sayap (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Sudarmono (2003) yang menyatakan bahwa ciri-ciri ayam pembibit yang baik adalah mata bulat dan cerah, berperilaku gesit dan lincah, bulu halus, lembut dan mengkilap.

4.2.1. Sanitasi

Sanitasi merupakan tindakan pengendalian penyakit melalui kebersihan, untuk memperoleh higienisasi lingkungan peternakan ayam yang baik dan perlu adanya sanitasi lingkungan, petugas, dan sanitasi ayam yang telah dikelola. Sanitasi dalam kandang di PT Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo meliputi pembersihan lampu, pembersihan sekat pada pen, pembersihan sangkar, pembersihan *feed room*, pembersihan ruang grading telur, pembersihan dinding dan atap kandang. Sanitasi lingkungan sekitar kandang meliputi membersihkan selokan sekitar kandang, membersihkan sekeliling pagar kandang, pengambilan dan pembakaran bangkai ayam. Sanitasi manusia meliputi rambut tidak boleh panjang, mandi shower, semprot alkohol pada tangan sebelum masuk kandang (Lampiran 5). Hal ini sesuai pendapat Sudarmono (2003) yang menyatakan bahwa sanitasi lingkungan meliputi seluruh kandang dan segala peralatan, contohnya membersihkan peralatan yang ada di dalam kandang dan diluar sekitar kandang, sedangkan sanitasi petugas meliputi sebelum petugas masuk ke dalam kandang alas kaki harus dicelup ke larutan desinfektan, petugas dilarang untuk berpindah-pindah dari kandang satu ke kandang lainnya, dan petugas harus menggunakan pakaian yang telah disediakan oleh perusahaan.

4.2.2. Perkandangan

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo memiliki 20 unit kandang setiap kandang memiliki jumlah ternak 10.000 ribu ekor yang dipegang 2 *caretaker*. Luas kandang yaitu panjang 120 meter dan lebar 12 meter, jarak antar

kandang 7 meter, dan antar *flock* 20 meter. Kandang dibagi menjadi 4 *flock* dan setiap 1 *flock* terdiri dari 5 kandang. Kandang menggunakan sistem *close house* yang dilengkapi dengan *cooling pad*, *tunnel door*, dan *blower* sehingga tidak terlalu terpengaruh kondisi lingkungan dan sangat cocok untuk iklim tropis (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Saputra dkk. (2015) yang menyatakan bahwa sistem kandang *close house* merupakan bentuk kandang yang sangat tepat untuk daerah tropis yang mampu mengurangi dampak buruk dari tingginya kelembapan udara dan kondisi lingkungan dalam kandang. Kelebihan kandang *close house* antara lain mengurangi stres pada ternak akibat perubahan suhu dari luar kandang, dan meningkatkan produktifitas telur. Sedangkan kekurangan kandang *close house* antara lain biaya perawatan alat-alat yang ada dikandang mahal. Hal ini sesuai dengan pendapat Primaditya dkk. (2015) menyatakan bahwa kelebihan kandang sistem *close house* adalah ternak tidak mudah stres, tingkat produktifitas telur yang diperoleh dapat meningkat, kelembapan dan suhu dalam kandang dapat diatur dan sistem kandang ini juga dapat memudahkan dalam proses pengambilan telur dan pendistribusian pakan, sedangkan kekurangan kandang sistem *close house* adalah bertitik berat pada modal awal pembangunan kandang, pembelian alat-alat dalam kandang yang termasuk mahal dan biaya perawatan alat-alat yang ada dikandang.

4.2.3. Manajemen pemberian air minum

Pemberian air minum pada ternak harus selalu diperhatikan. Proses pemberian air minum pada ayam pembibit di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm

Purworejo adalah air yang berasal dari sumur di pompa menuju bak penampungan air, kemudian dialirkan ke tandon utama, setelah itu dialirkan ke tandon yang ada di setiap kandang dengan kapasitas 1.000 liter. Setiap kandang terdapat 2 tandon. Air yang ada di tandon dipompa agar dapat mengalir ke pipa *nipple* melalui regulator yang fungsinya mengatur tekanan air *nipple*. Satu *nipple* bisa digunakan 5-6 ekor ayam (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Fadilah (2005) yang menyatakan bahwa tempat minum yang sering dipakai dalam usaha peternakan ayam pembibit tipe kandang *close house* sering menggunakan tempat minum jenis *nipple* atau tempat minum otomatis.

4.2.4. Manajemen pemberian pakan

Pemberian pakan pada ayam pembibit sangat penting. Pemberian pakan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah pukul 07.00 WIB. Pakan diberikan secara otomatis sebanyak 3x (jam 07.00 selama 1 menit 17 detik, jam 07.30 selama 2 menit dan jam 07.50 selama 2 menit). Pemberian pakan ayam jantan setelah ayam betina naik ke slat kemudian *male feeder* diturunkan. Kode pada pakan yaitu kode pakan jantan 535 sedangkan kode pakan betina 534 RJ dan yang membedakan antara pakan jantan dan betina yaitu kandungan protein dan kalsium, pada pakan betina lebih tinggi dari pada pakan jantan karena protein untuk membantu pembentukan telur sedangkan kalsium untuk pembentukan cangkang telur. Hal ini sesuai dengan pendapat Waluyo dan Efendi (2016) yang menyatakan bahwa pemberian pakan sebaiknya tepat waktu dan minimum dilakukan dua kali sehari, yaitu pada pukul 07.00 pagi dan pukul 14.00 siang.

4.2.5. Manajemen pemeliharaan ayam pembibit

Manajemen pemeliharaan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah melakukan grading pejantan, injek vitamin pejantan, dan cabut bulu kloaka pejantan. Grading ayam pejantan dilakukan dengan cara memindahkan ayam pejantan sesuai dengan ukuran tubuhnya, pada ayam yang berbobot kurus ditempatkan di pen belakang, sedangkan ayam pejantan yang berbobot besar ditempatkan di pen depan. Grading ayam pejantan dilakukan agar dapat menyamakan kebutuhan pakan pada ayam pejantan. Pemberian vitamin pada ayam pejantan dilakukan dengan cara injek vitamin E dan Catosal dengan dosis 0,5 ml. Pemberian vitamin pada ayam pejantan berfungsi agar menambah stamina tubuh pada ayam pejantan. Cabut bulu kloaka ayam pejantan dilakukan dengan cara menyabuti bulu yang ada disekitar kloaka. Cabut bulu kloaka dilakukan agar pejantan mudah saat melakukan perkawinan (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Rasyaf (2009) yang menyatakan bahwa pemeliharaan ayam pembibit dengan lantai litter meliputi pemindahan ayam, memberikan vitamin, dan pencegahan penyakit.

4.2.6. Penanganan penyakit

Penanganan penyakit sangat penting dalam pemeliharaan ayam. PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo pada ayam yang telah mengalami sakit dimasukkan ke dalam kandang isolasi atau kandang macan. Pada ayam yang sakit diberikan antibiotik Genta Ject 10% dengan dosis 0,4 ml/ekor. Pengamatan pada ayam sakit yang berada di kandang isolasi atau kandang macan dilakukan selama

2-3 minggu jika tidak ada perubahan maka ayam diculling atau dibakar, sedangkan ayam yang mati langsung dibakar. Penyebab penyakit biasanya berkaitan dengan ayam stres. Faktor penyebab stres adalah cuaca atau iklim yang buruk seperti hujan lebat, angin kencang, udara panas dan udara dingin, terjadi kejutan seperti ada orang asing masuk ke kandang, dan kandang terlalu padat. Hal ini sesuai dengan pendapat Suprijatna (2005) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab stres pada ternak ayam adalah ada orang asing yang masuk ke dalam kandang, dan cuaca yang buruk.

4.2.6.1. Vaksinasi, merupakan cara atau tindakan pencegahan penyakit virus dengan mempergunakan vaksin. Vaksin yang dilakukan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yaitu jenis vaksin *triple* yang dilakukan selama 20 hari sesuai jumlah kandang (setiap hari 1 kandang). Vaksin yang digunakan adalah *Avian Influenza (AI) : Bird close 5,1 Five One, New Castle Disease (ND) : New Cavac*, dan *Diluent Steril* 1 botol 500 ml (1000 dosis) – 0,5 ml/ekor (Lampiran 5). Hal ini sesuai dengan pendapat Suprijatna (2005) yang menyatakan bahwa vaksinasi bertujuan untuk memperoleh tingkat kekebalan yang tinggi terhadap penyakit dan dapat mencegah beberapa penyakit tertentu. Sedangkan menurut pendapat Rasyaf (2009) yang menyatakan bahwa cara untuk melakukan vaksin harus diperhatikan, untuk ayam yang masih muda atau anak ayam, vaksinasi dilakukan dengan tetes mata, sedangkan untuk ayam remaja dapat dengan suntikan (injek).

4.2.7. Penanganan telur

Penanganan telur di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yaitu pengambilan telur dilakukan 5x dalam sehari pada pukul (07.30, 09.00, 11.00, 13.30, dan 15.30 WIB). Pengambilan telur di dalam kandang dilakukan dengan cara mengambil telur yang ada di dalam sangkar dan ditumpuk di troli maksimal 10 tumpukan tray, setelah telur selesai diambil dilakukan fumigasi telur selama 15 menit dengan penguapan forcent 50 g + formalin 100 ml yang bertujuan untuk sterilisasi telur agar terhindar dari bakteri. Setelah telur sudah selesai di fumigasi dilakukan grading telur sesuai dengan grade telur tetas. Telur komersial atau telur yang jumbo, kecil dan retak di bedakan dan dikirim ke kantin untuk subsidi para karyawan. Setelah dilakukan grading telur maka dilakukan pelabelan, pengepakan telur *hatchery egg* (HE) dan dilakukan pengangkutan ke *holding room* (Lampiran 5). Telur HE didistribusikan ke *hatchery egg* di Tengarani dan Pakulaut Tegal. Telur HE setiap hari dikirim ke *hatchery egg* untuk dilakukan penetasan pada telur. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurcholis dkk. (2009) yang menyatakan bahwa penanganan telur dilakukan dengan cara mengambil telur di dalam kandang menggunakan tray kemudian di fumigasi setelah itu dilakukan penimbangan dan pengepakan sebelum telur dikirim ke *hatchery egg*.

4.2.8. Penanganan limbah

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo memiliki 3 jenis limbah yaitu padat, cair dan pembakaran bangkai. Penanganan limbah padat seperti kotoran ayam, dibeli oleh pihak luar pada saat masa afkir untuk diolah menjadi

pupuk organik. Penanganan limbah cair dengan pembuatan penampungan yang ada di belakang kandang dan mess yang berbentuk kolam. Penanganan limbah pembakaran bangkai dilakukan dengan memusnahkan bangkai dengan cara dibakar di tempat pembakaran bangkai yang berada di belakang kandang. Limbah harus dikelola dengan baik agar tidak menyebabkan pencemaran lingkungan dan menimbulkan penyakit. Hal ini sesuai dengan pendapat Linggotu dkk. (2016) yang menyatakan bahwa limbah peternakan dapat menimbulkan permasalahan lingkungan sekitar pemukiman dimana usaha peternakan berada, jika tidak dikelola dengan baik.

4.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo, manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

4.3.1. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan sumber daya manusia di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo antara lain perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah memilih tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan di perusahaan. Perencanaan jangka menengah di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah melakukan pengembangan tenaga kerja agar dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Sedangkan perencanaan jangka panjang di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah dilakukan adanya

penilaian prestasi kerja untuk dapat dipromosikan jabatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gomes (2003) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sedangkan pendapat Sofyandi (2008) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia menjadi dasar bagi pengembangan kemampuan karyawan yang dirancang untuk mencapai pemanfaatan karyawan melalui pemberian kesempatan naik jabatan.

4.3.2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen tenaga kerja adalah proses untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Kriteria dan syarat kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo antara lain surat lamaran pekerjaan, fotocopy KTP, ijazah minimal D3 (karyawan tetap) sedangkan SMP (karyawan kontrak), dan surat tidak memiliki peternakan unggas di rumah. Asal tenaga kerja dari dalam 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. Sedangkan tenaga kerja dari luar diambil dari luar PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo seperti karyawan tetap antara lain manager, *supervisor*, *foreman*, statistik, *chief* mekanik dan PGA. Karyawan yang berasal

dari lingkungan perusahaan merupakan tanggung jawab PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo. Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyandi (2008) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia tersedia dua pilihan sumber rekrutmen yaitu dari dalam perusahaan itu sendiri atau dari luar perusahaan.

4.3.3. Seleksi tenaga kerja

Penyeleksi tenaga kerja PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo dilakukan pada karyawan kontrak seperti koordinator lapangan, *chief security*, *chief flock*, *caretaker*, pengganti libur, *security*, *driver*, mekanik, kepala gudang, pegawai kantin, serta tenaga kerja borongan dan harian. Sedangkan karyawan tetap seperti manager, *supervisor*, *foreman*, statistik, *chief* mekanik dan PGA dipindahkan dari perusahaan. 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. 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 harus laki-laki dan keadaan fisiknya harus sehat jasmani dan kuat karena pada peternakan ayam pembibit membutuhkan tenaga kerja yang besar seperti pengangkatan pakan, pengambilan telur, dan pengangkatan sekam. Hal ini sesuai dengan pendapat Wardhana (2007) yang menyatakan bahwa seleksi tenaga kerja didasarkan dengan ketrampilan, kemampuan, keahlian, umur, dan keadaan fisik.

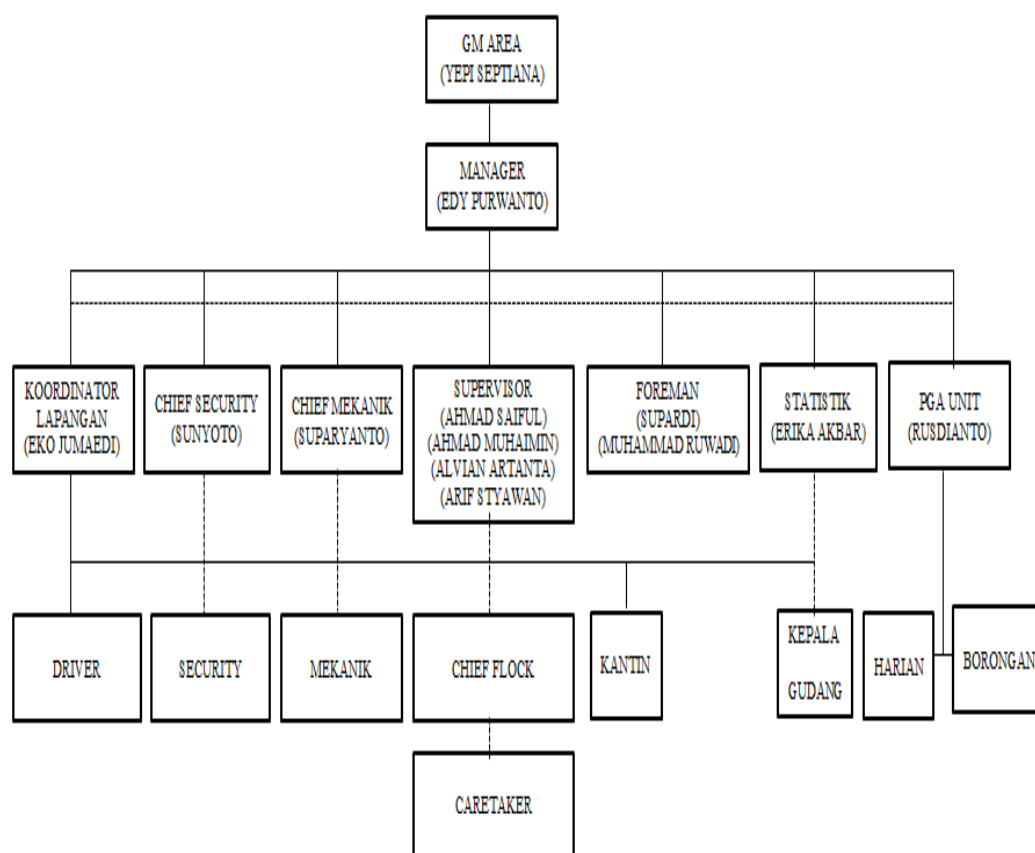
Proses seleksi pada tenaga kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo dilakukan sepenuhnya oleh *manager* serta dibantu PGA (bagi karyawan kontrak, tenaga kerja borongan dan harian). Penyeleksian pada karyawan tetap dilakukan dengan cara wawancara dan tes tertulis sedangkan karyawan kontrak, borongan dan harian dilakukan dengan cara wawancara. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutadji (2010) yang menyatakan bahwa proses seleksi pada tenaga kerja dilakukan dengan cara pengisian formulir dan persyaratan tertentu untuk surat lamaran pekerjaan, dan wawancara untuk mencari dan mendapatkan masukkan yang mendalam mengenai motif harapan dan keinginan pelamar kerja.

4.3.4. Pengorganisasian

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo dipimpin oleh *general manager* (GM) yang bertugas sebagai pimpinan seluruh unit di Jawa Tengah. GM dibantu oleh *manager* yang bertugas merencanakan semua aktifitas operasional farm. *Manager* dibantu oleh PGA yang bertugas mengurus terhadap personalia, pendanaan, hubungan kemasyarakatan, tugas kelingkungan dan muspika serta tokoh masyarakat sehingga terjalin komunikasi yang baik antara farm dan masyarakat. Statistik bertugas sebagai pencatatan administrasi serta pengawasan terhadap infentarisasi farm. *Chief* mekanik bertugas sebagai instalasi, *maintenance*, perawatan peralatan mekanik. 4 *supervisor* bertugas sebagai merencanakan dan membuat program kerja produksi di masing – masing *flock*. 2 *foreman* bertugas sebagai membantu *supervisor* dalam melaksanakan program

seperti vaksinasi dan maintenance. Koordinator lapangan bertugas sebagai bertanggung jawab terhadap kegiatan administrasi karyawan dan mengontrol karyawan di farm. *Chief security* bertugas bertanggung jawab semua keadaan dan keamanan di farm. 2 *driver* yang bertugas sebagai melakukan segala transportasi farm dan pegawai kantin yang bertugas sebagai menyiapkan subsidi makanan untuk para tenaga kerja. *Chief security* dibantu oleh 10 *security* yang bertugas sebagai menjaga keamanan yang ada di farm. *Chief mekanik* dibantu oleh 3 mekanik yang bertugas untuk membantu semua perawatan peralatan mekanik yang ada di farm. *Supervisor* dibantu oleh 4 *chief flock* yang bertugas sebagai membantu *supervisor* untuk mengelola kandang dan setiap *supervisor* memiliki 1 *chief flock*. 40 *caretaker* bertugas sebagai melaksanakan pekerjaan yang ada di kandang dan setiap kandang berisi 2 *caretaker*. 6 pengganti libur bertugas sebagai menggantikan kerja *caretaker* yang sedang libur. Statistik dibantu oleh kepala gudang yang bertugas sebagai melaporkan dan membuat administrasi gudang serta membantu statistik dalam mengelola data. PGA memiliki bawahan yaitu pegawai harian dan borongan. Pegawai harian terdiri dari 2 *washer* bertugas sebagai membersihkan pakaian atau seragam kegiatan farm. 2 *trash bird* bertugas sebagai mengambil bangkai ayam di setiap kandang dan mengambil sampah yang ada di farm. 2 *gardener* bertugas sebagai memotong dan membersihkan rumput disekitar farm. 4 harian kandang bertugas sebagai membantu *caretaker* untuk membersihkan kandang dan harian *tray* bertugas sebagai mengambil *tray* yang telah dicelup dibak celup dan ditaruh di setiap kandang. Sedangkan pegawai borongan terdiri dari 4 borongan langsir telur bertugas sebagai mengambil dan

memasukkan telur kedalam truck pengangkut telur untuk menuju ke *holding room* maupun yang akan dikirim ke *hatchery egg*. 6 borongan bongkar muat pakan bertugas sebagai mengambil, menurunkan serta memasukkan pakan dari gudang dan ditaruh disetiap kandang. 2 borongan langsir sekam bertugas sebagai mengambil, menurunkan serta memasukkan sekam dari gudang dan ditaruh disetiap kandang dan 18 borongan vaksin bertugas sebagai melaksanakan kegiatan vaksin disetiap kandang. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa pengorganisasian adalah penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagikan-membagikan pekerjaan kesetiap karyawan, serta penentuan hubungan-hubungan.



Ilustrasi. 1 Struktur Organisasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo

Pada setiap kandang 2 *caretaker* bertugas untuk bertanggung jawab atas kandangnya masing-masing, sedangkan 1 orang pengganti libur menggantikan *caretaker* yang telah libur. Jam kerja pada karyawan adalah selama 7 jam per hari. Jam kerja karyawan tetap dan kontrak pada pukul 07.00 – 16.00 WIB, tetapi karyawan datang lebih awal minimal 15 menit dari jam kerja untuk *biosecurity* masuk ke shower dan mandi shower sebelum masuk ke dalam farm. Jam kerja borongan pada pukul 10.00 – selesai (jam kerja borongan tidak menentu). Jam kerja *security* pada pukul 06.00 – 14.00 (shif 1), pukul 14.00 – 22.00 (shif 2), dan 22.00 – 06.00 (shif 3). Jam istirahat pada tenaga kerja pukul 11.30 – 13.30 WIB tetapi pada hari Jum'at pukul 11.00 – 13.30 WIB. Semua tenaga kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo memiliki hak libur satu minggu sekali secara bergantian agar kandang ada yang menjaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa perusahaan mempunyai sistem istirahat dibangun dalam program libur dan pekerja menerima jumlah libur berbeda, berdasarkan lamanya bekerja dalam organisasi.

4.3.5. Pengawasan

Pengawasan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo 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*. *Driver*

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. Hal ini sesuai dengan pendapat Nolandari dkk. (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Tindakan saat karyawan tidak disiplin adalah atasan menegur karyawan yang membuat kesalahan dengan cara menegur secara lisan. Karyawan yang melanggar peraturan yang telah berlaku di farm apabila sudah ditegur oleh manager secara lisan tetapi masih melakukan kesalahan yang sama, maka karyawan diberikan SP 1, SP 2, dan SP 3 (diberhentikan) jangka waktu setiap SP adalah 6 bulan.

4.3.6. Penilaian prestasi kerja

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 PT. Charoen

Pokphand Jaya Farm Purworejo 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. Penilaian prestasi kerja dilakukan agar adanya pengembangan terhadap tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Unsur-unsur yang masuk dalam penilaian prestasi kerja antara lain kedisiplinan tenaga kerja dengan cara memperhatikan absensi masuk kerja dan cara kerja karyawan, kualitas hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan keterampilan dalam bekerja. Menurut pendapat Januari dkk. (2015) yang menyatakan bahwa unsur yang mempengaruhi proses masuknya dalam penilaian prestasi kerja adalah kriteria kedisiplinan, perilaku, kualitas hasil kerja dan tanggung jawab dalam bekerja.

4.3.7. Pemberian kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pemberian kompensasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo ada 2 jenis pembayaran. Sistem pemberian kompensasi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak diberikan setiap bulan sekali, sedangkan tenaga kerja borongan dan harian lepas diberikan dua minggu sekali. Gaji pada karyawan tetap menurut jabatan masing-masing. Gaji pada karyawan kontrak menurut Upah Minimum Regional (UMR) Purworejo. Sedangkan gaji tenaga

kerja borongan dan tenaga kerja harian lepas menurut volume yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nolandari dkk. (2015) yang menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan, meliputi besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan atau jabatan masing-masing.

Tabel 1. Rincian Kompensasi Tenaga Kerja

No.	Jabatan	Kompensasi
1.	<i>Manager</i>	Rp. 7.000.000,00 - Rp. 10.000.000,00
2.	PGA	Rp. 3.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00
3.	<i>Supervisor</i>	Rp. 3.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00
4.	Statistik	Rp. 3.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00
5.	<i>Foreman</i>	Rp. 2.000.000,00 – Rp. 4.000.000,00
6.	<i>Chief</i> mekanik	Rp. 1.500.000,00 – Rp. 3.000.000,00
7.	Karyawan kontrak	Rp. 1.445.000,00
8.	Borongan langsir telur	Rp. 1.800,00/telur
9.	Borongan bongkar muat pakan	Rp. 1.100,00/karung
10.	Borongan langsir sekam	Rp. 480,00/karung
11.	Borongan vaksin	Rp. 4,00/ekor
12.	Harian tenaga lepas	Rp. 576.000,00/dua minggu

Sumber : Data Primer PT. Charoen Pokphand Jaya Farm

Lembur pada tenaga kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah lembur sekam, lembur kapur, lembur grading telur, lembur BW (menimbang sampel ayam) yang dilakukan oleh *caretaker*, lembur vaksin yang dilakukan oleh semua staff dan karyawan yang ada di farm tersebut. Uang lembur pada tenaga kerja biasanya diberikan perbulan pada saat menerima gaji. Perhitungan untuk gaji lembur menurut Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 :

$$\frac{\text{lama lembur (per jam)}}{173} \times \text{gaji pokok (perbulan)}$$

Tunjangan - tunjangan yang diberikan pada karyawan tetap merupakan tanggungjawab penuh perusahaan. Tunjangan yang diberikan pada karyawan tetap

yaitu tunjangan hari raya, BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, BPJS jaminan pensiun, dan tunjangan duka cita. Tunjangan yang diberikan pada karyawan kontrak yaitu BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Bonus pada tenaga kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo adalah karyawan mendapatkan bonus akhir tahun dan bonus produksi.

4.3.8. Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan dilakukan harus dengan sebaik-baiknya, agar perusahaan tidak akan mengalami kerugian. Kesejahteraan karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo yaitu :

1. Adanya kamar mandi dan gudang *flock*

Ketersediaan kamar mandi yang berada di setiap kantor, gudang *flock*, dan kandang. Kamar mandi yang berada di kandang bertujuan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan yang dapat mengganggu jalannya produksi. Gudang *flock* digunakan untuk tempat beristirahat karyawan kontrak.

2. Fasilitas keselamatan kerja pada karyawan, antara lain :

Topi, yang berguna untuk mempermudah karyawan agar rambut terlihat rapi dan tidak membawa penyakit ke kandang. Masker, yang berguna untuk melindungi karyawan dari debu-debu yang ada di dalam kandang. Sarung tangan, yang berguna untuk melindungi tangan dari benda-benda kasar saat memberi pakan pada ternak. Sepatu boot, yang berguna untuk melindungi kaki dari benda tajam, kesetrum, terpeleset dan terjatuh. APAR (alat pemadam api ringan), alat

yang berbentuk tabung digunakan untuk mematikan api dan diletakkan di tempat-tempat strategis agar dapat memudahkan karyawan jika terjadi kebakaran.

3. Seragam kerja

Perusahaan telah memberikan seragam kerja untuk karyawan tetap, karyawan kontrak, tenaga kerja borongan dan harian lepas. Seragam yang diberikan berbeda-beda. Karyawan tetap dan karyawan kontrak mendapat 2 seragam, pada seragam berwarna biru digunakan untuk berjalan di sekitar farm, sedangkan seragam berwarna abu-abu digunakan untuk beraktifitas / bekerja di dalam kandang. Tenaga kerja borongan dan harian lepas menggunakan seragam berwarna coklat. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharyanto dkk. (2014) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pada karyawan terdiri dari fasilitas untuk karyawan, perbedaan seragam kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap serta fasilitas kendaraan.

4.3.9. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan tenaga kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo ada 2 yaitu pemberhentian sepihak dan dua pihak. Pemberhentian sepihak adalah keinginan karyawan itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan tidak kuat dan tidak tahan untuk bekerja di perusahaan tersebut, sedangkan pemberhentian dua pihak adalah perusahaan memberikan kebijakan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan karena sering melakukan pelanggaran peraturan yang ada di farm seperti, tidak masuk kerja selama berturut-turut, malas bekerja, merusak peralatan kandang, ketahuan

merokok di area kandang dan kontrak kerja habis. Hal ini sesuai pendapat Arifin dan Fauzi (2007) yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi oleh berbagai sebab antara lain keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun. Pemberian uang pesangon pada karyawan tetap yang telah mengalami pemutusan kerja mendapatkan pesangon dari perusahaan, sedangkan pada karyawan kontrak, tenaga kerja borongan dan harian lepas tidak mendapat pesangon dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyandi (2008) yang menyatakan bahwa 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.

4.3.10. Pensiun

Pensiun yang ada di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo dilakukan sesuai dengan usia. Usia karyawan saat pensiun adalah 55 tahun. Hal ini sesuai pendapat Sofyandi (2008) yang menyatakan bahwa pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas undang-undang dan usia pensiun 55 tahun. Uang pensiunan pada karyawan tetap diberikan dari perusahaan dan jumlahnya tergantung pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Saefuloh dkk. (2015) yang menyatakan bahwa uang pensiunan merupakan dana yang dihimpun secara khusus dengan tujuan memberikan karyawan pada saat mencapai usia pensiun.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo dapat disimpulkan bahwa manajemen pemeliharaan ayam pembibit sudah baik dan setiap kandang memiliki 10.000 ekor ayam serta memiliki jumlah tenaga kerja 121 karyawan. Manajemen sumber daya manusia (ketenagakerjaan) yang ada di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan prosedur seperti adanya perencanaan tenaga kerja, rekrutmen tenaga kerja, seleksi tenaga kerja (kebutuhan tenaga kerja, umur, keahlian, dan jenis kelamin), pengorganisasian, pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil PKL di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja serta meningkatkan pengawasan pada tenaga kerja agar tidak sering terjadi pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, M. Z., S. Murni dan F. Roring. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja karyawan. *J. EMBA*. **4** (1) : 261-271.
- Arifin, J dan A. Fauzi. 2007. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuintantif Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Budiasih, Y. 2012. Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *J. Liquidity*. **1** (2) : 99-105.
- Dahlan. M dan N. Hudi. 2011. Studi manajemen perkandangan ayam broiler di Dusun Wangket Desa Kaliwates Kecamatan Kembangbahu Kabupaten Lamongan. *J. Ternak*. **2** (1) : 24-29.
- Enambe, E., A. J. M. Rattu dan Ch. R. Tillar. 2015. Analisis sistem perencanaan sumber daya manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua. *J. Ilmu Kesehatan Masyarakat Unstrat*. **5** (2) : 460-468.
- Fadilah, R. 2004. Kunci Sukses Beternak Ayam Broiler di Daerah Tropis. Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Fadilah, R. 2005. Panduan Mengelola Peternakan Ayam Broiler Komersial. Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Gammahendra, F., D. Hamid dan M. F. Riza. 2014. Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap Kantor perwakilan Bank Indonesia Kediri). *J. Administrasi Bisnis*. **7** (2) : 1-10.
- Gomes, F. C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. PT. Grasindo, Jakarta.
- Haryani, P. Y. 2013. Korelasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan keinginan untuk pensiun dini. *J. Buletin Studi Ekonomi*. **18** (2) : 183-190.
- Hasibuan, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hartono, T dan Isman. 2012. Kiat Sukses Menetaskan Telur Tetes. PT. Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Januari, C. I., H. N. Utami dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. *J. Administrasi Bisnis*. **24** (2) : 1-8.
- Kalangi, R. 2015. Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *J. Ekonomi Sosial*. **2** (1) : 1-18.
- Kodotie, R. J dan S. Roestam. 2010. Tata Ruang Air. CV. ANDI, Yogyakarta.
- Linggotu, L. O., U. Paputungan dan B. Polli. 2016. Pengelolaan limbah kotoran ternak dalam upaya pencegahan pencemaran lingkungan di Kota Mobagu. *J. Zootehnik*. **36** (1) : 226-237.
- Luthfianto, D., E. Mahajoeno dan Sunarto. 2012. Pengaruh macam limbah organik dan pengenceran terhadap produksi biogas dari bahan biomassa limbah peternakan ayam. *J. Bioteknologi*. **9** (1) : 18-25.
- Mulyadi, D. S., Hersona dan C. Rangga. 2011. Analisis perencanaan sumber daya manusia terhadap penempatan tenaga struktural pada Kantor Kementerian agama Kabupaten Karawang. *J. Manajemen*. **9** (1) : 506-514.
- Mulyapradana, A dan M. Hatta. 2016. Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan. Visimedia, Jakarta.
- Murtidjo, B. A. 2003. Pedoman Beternak Ayam Broiler. Penebar Kanisius, Yogyakarta.
- Nolandari, S., Henmaidi dan A. Hasan. 2015. Pengukuran kepuasan kerja karyawan. *J. Optimasi Sistem Industri*. **14** (2) : 204-216.
- Novianingsih, D. 2013. Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai badan pendidikan dan pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *J. Administrasi Pendidikan*. **1** (1) : 43-46.
- Nurcholis., D. Hastuti dan B. Setiono. 2009. Tatalaksana pemeliharaan ayam ras petelur periode layer di populer farm Desa Kuncen Kecamatan Mijen Kota Semarang. *J. Ilmu-ilmu Pertanian*. **5** (2) : 38-49.
- Prihantoro, A. 2012. Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. *J. Unimus*. **8** (2) : 78-98.

- Primaditya, F. M., S. Hidanah dan Soeharsono. 2015. Analisis pendapatan dan produktivitas ayam petelur sistem *close house* dengan penggunaan mesin pakan otomatis dan manual di kuwik farm, Kecamatan Badas, Pare. J. Agroveteriner. **3** (2) : 99-106.
- Rasyaf, M. 2009. Panduan Beternak Ayam Petelur. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Ratnasari, D. 2013. Studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (linmas) di badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat Kabupaten Malinau. J. Pemerintahan Intergratif. **1** (1) : 75-90.
- Rayadi, 2012. Faktor sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan di Kalimantan Barat. J. Ekonomi Sosial. **8** (2) : 114-119.
- Saefuloh, A. A., A. S. Alhusain dan S. A. F. Silalahi. 2015. Kebijakan pengelolaan dana pensiun sektor korporasi. J. Ekonomi & Kebijakan Publik. **6** (1) : 77-96.
- Santoso, H dan Sudaryani. T. 2009. Pembesaran Ayam Pedaging Di Kandang Panggung Terbuka. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Saputra, T. H., K. Nova dan D. Septinova. 2015. Pengaruh penggunaan berbagai jenis litter terhadap bobot hidup, karkas, giblet, dan lemak abdominal broiler fase finisher di *close house*. J. Ilmiah Peternakan Terpadu. **3** (1) : 38-44.
- Sartin, 2008. Analisis perencanaan tenaga kerja di perusahaan redrying tembakau dengan pendekatan linear programming. J. Teknik Kimia. **3** (1) : 224-232.
- Setiani, B. 2013. Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. J. Ilmiah Widya. **1** (1) : 38-44.
- Silalahi, B. P., K. Amalia dan M. Lutfi. 2014. Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. J. Bisnis dan Manajemen Eksekutif. **1** (1) : 86-98.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarmono, A. S. 2003. Pedoman Pemeliharaan Ayam Ras Petelur. Penebar Kanisius, Yogyakarta.
- Suharyanto., E. Nugraha dan H. Permana. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. J. Ilmiah Teknik Industri. **13** (2) : 187-200.
- Suprijatna, E. 2005. Ayam Buras Krosing Petelur. Penebar Swadaya, Jakarta.

- Sutadji, S. P. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dee Publish, Yogyakarta.
- Waluyo, S dan M. Efendi. 2016. *Beternak Ayam Broiler Tanpa Basu, Tanpa Vaksin Hemat Biaya dengan Pakan Fermentasi*. PT. Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Wardhana, D. 2007. *Cara Cerdas Cari Uang*. PT. Kawan Pustaka, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widiyantoro, Y. 2012. Pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri. *J. Ilmu Manajemen, revitalisasi*. **1** (3) : 145-156.
- Yullyanti, E. 2009. Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *J. Ilmu Administrasi dan Organisasi*. **16** (3) : 131-139.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pedoman Observasi

1. Keadaan Umum Perusahaan

a. Identitas Perusahaan

- Nama perusahaan
- Alamat perusahaan
- Tahun berdiri
- Nama pendiri perusahaan
- Jumlah cabang perusahaan
- Jenis ternak
- Jumlah ternak awal
- Perkembangan perusahaan

b. Bangunan Perusahaan

- Luas area kandang
- Luas area perusahaan
- Layout perusahaan
- Jarak dengan jalan raya
- Jarak dengan pemukiman
- Jarak antar kandang
- Ketinggian tempat
- Letak sumber air
- Alasan memilih tempat ini

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan Tenaga Kerja

- Rencana pengembangan tenaga kerja jangka pendek
- Rencana pengembangan tenaga kerja jangka menengah
- Rencana pengembangan tenaga kerja jangka panjang
- Perencanaan tenaga kerja di perusahaan

b. Perekturan

- Cara perekturan tenaga kerja
- Asal tenaga kerja

Lampiran 1. (lanjutan)

- Kriteria dan syarat menjadi tenaga kerja di perusahaan
- Informasi ada lowongan tenaga kerja
- Jumlah tenaga kerja

- c. Seleksi Tenaga Kerja**
 - Setiap pelamar harus diseleksi
 - Proses penyeleksi tenaga kerja
 - Tes wawancara
 - Tes tertulis
 - Penerimaan tenaga kerja
 - Keahlian
 - Keadaan fisik
 - Hubungan keluarga
 - Umur
 - Pendidikan
 - Pengalaman

- d. Pengorganisasian**
 - Struktur organisasi
 - Tugas dan wewenang masing-masing
 - Jam kerja karyawan
 - Lama kerja karyawan

- e. Pengawasan**
 - Metode pengawasan
 - Sistem absen karyawan
 - Tindakan saat karyawan tidak disiplin
 - Pertanggungjawaban pelaporan karyawan
 - Tugas piket karyawan

- f. Kompensasi dan Kesejahteraan**
 - Sistem gaji karyawan
 - Upah lembur karyawan
 - Uang makan karyawan
 - Tunjangan untuk karyawan
 - Tunjangan keluarga
 - Tunjangan hari raya
 - Tunjangan sakit
 - Tunjangan kematian

Lampiran 1. (lanjutan)

- Ada jaminan sosial tenaga kerja
- Bonus untuk karyawan
- Fasilitas untuk karyawan

- g. Pemberhentian**
 - Alasan memberhentikan karyawan
 - Pemberian uang pesangon

- h. Pensiun**
 - Usia karyawan
 - Pemberian uang pesangon
 - Uang pensiunan

- i. Penilaian Prestasi Kerja**
 - Sistem penilaian prestasi
 - Jangka waktu penilaian

Lampiran 3. Denah Lokasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo



Lampiran 4. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Pendidikan
1.	<i>Manager</i>	S1
2.	<i>Supervisor</i>	S1
3.	PGA	S1
4.	Statistik	S1
5.	<i>Foreman</i>	D3
6.	<i>Chief mekanik</i>	SMA
7.	Koordinator Lapangan	SMA
8.	<i>Chief security</i>	SMA
9.	Kepala Gudang	SMA
9.	<i>Chief flock</i>	SMA
10.	<i>Caretaker</i>	SMP dan SMA
11.	<i>Driver</i>	SMA
12.	Mekanik	SMA
13.	<i>Security</i>	SMA
14.	Pegawai kantin	SMP
15.	Borongon bongkar muat pakan	SMP dan SMA
16.	Borongon sekam	SMP dan SMA
17.	Borongon langsir telur	SMP dan SMA
18.	Borongon vaksin	SMP dan SMA
19.	<i>Washer</i>	SMP
20.	<i>Trash bird</i>	SMP
21.	<i>Gardener</i>	SMP
22.	Harian tray	SMP
23.	Harian <i>flock</i>	SMA

Lampiran 5. Dokumentasi

Lampiran 5. (lanjutan)**Gambar 7. Pencabutan Bulu Kloaka****Gambar 8. Penginjekan Vitamin****Gambar 9. Vaksinasi****Gambar 10. Pengambilan Telur****Gambar 11. Fumigasi Telur****Gambar 12. Grading Telur**

Lampiran 5. (lanjutan)

**Gambar 13. Pengepakan Telur****Gambar 14. Pengangkutan Telur****Gambar 15. Penyimpanan Telur di holding room****Gambar 16. Dokumentasi caretaker****Gambar 17. Dokumentasi Staff****Gambar 18. Pemberian Plakat**

Lampiran 6. Surat Keterangan PKL



BREEDING FARM
PT.CHAROEN POKPHAND JAYA FARM SEMARANG 7
 Ds. Pucang Agung Kec. Bayan, Kab. Purworejo, Jawa Tengah

SURAT KETERANGAN No. 29 / SKK / PGA_EXT / III / 2017

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ARUM SEFITASARI
 NIM : 23010214060030
 Tempat, Tgl Lahir : Pati, 13 September 1996
 Mulai Praktek : 06 Februari 2017
 Selesai Praktek : 20 Maret 2017

Adalah benar pernah melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo, di Bagian Manajemen Breeding Farm dengan Hasil

BAIK / KURANG BAIK*

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Purworejo, 21 Maret 2017

Hormat Kami,


 (Edy Purwanto)
 Manager Unit

* Coret Yang tidak Perlu

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Arum Sefitasari berasal dari Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Ayahanda Rubiyanto, S.H. dan Ibunda Sri Redjeki. Penulis lahir di kota Pati, 13 September 1996.

Pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak di TK Kemala Bhayangkari 42 Pati (2001-2002). Penulis melanjutkan Sekolah Dasar di SD Sidokerto N 01 Pati (2002-2008). Penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 06 Pati (2008-2011). Penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Nasional Pati (2011-2014). Penulis melanjutkan pendidikan di Semarang, Jawa Tengah sebagai mahasiswi Program Studi Diploma III Manajemen Usaha Peternakan, Fakultas Peternakan dan Pertanian, Universitas Diponegoro, Semarang.

Penulis telah menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo pada tanggal 06 Februari – 20 Maret 2017. Penulis menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (ketenagakerjaan) di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Purworejo, Jawa Tengah.