

**PRAKTEK KERJA MAGANG TENTANG MANAJEMEN TENAGA KERJA
PADA PT. TRITUNGKAL LINTAS BENUA JAKARTA BARAT,
PROVINSI DKI JAKARTA**

**PRAKTEK KERJA MAGANG
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :
MUHAMMAD RIFALDI ARENDA
NIM. 125080401111038



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

**PRAKTEK KERJA MAGANG TENTANG MANAJEMEN TENAGA KERJA
PADA PT. TRITUNGKAL LINTAS BENUA JAKARTA BARAT,
PROVINSI DKI JAKARTA**

**PRAKTEK KERJA MAGANG
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan Di Fakultas
Perikanan Dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya

Oleh :
MUHAMMAD RIFALDI ARENDA
NIM. 125080401111038



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

**PRAKTEK KERJA MAGANG TENTANG MANAJEMEN TENAGA KERJA
PADA PT. TRITUNGGAL LINTAS BENUA JAKARTA BARAT, PROVINSI DKI
JAKARTA**

Oleh :
MUHAMMAD RIFALDI ARENDA
NIM. 125080401111038

Telah dipertahankan didepan penguji

pada tanggal 16 Desember 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SK Dekan No. : _____

Tanggal : _____

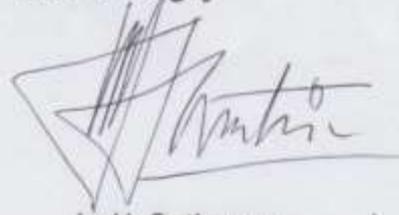
Menyetujui,
Dosen pembimbing



(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal: 21 DEC 2016

Dosen Penguji



(Ir. H. Setiawan)
NIK. 19540912 198212 1 001

Tanggal: 21 DEC 2016

Mengetahui

Ketua Jurusan SEPK



(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS

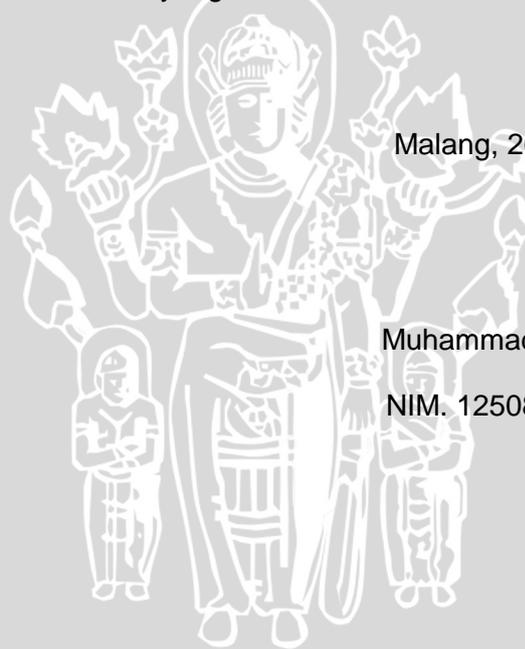
Dengan ini saya menyatakan bahwa laporan Praktek Kerja Magang yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan laporan Praktek Kerja Magang ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 20 November 2015

Muhammad Rifaldi Arenda

NIM. 125080401111038



RINGKASAN

MUHAMMAD RIFALDI ARENDA. Praktek Kerja Magang tentang Manajemen Tenaga Kerja Pada PT. Tritunggal Lintas Benua, Kelurahan Tegal Alur, Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta (dibawah bimbingan **Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP**).

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang juga mendapatkan perhatian khusus dan terus dikembangkan dalam langkah organisasi perusahaan. Seiring makin tumbuh dan berkembangnya perusahaan-perusahaan serta bertambahnya jenis-jenis perusahaan, juga mengakibatkan munculnya berbagai macam jenis pekerjaan baru yang membutuhkan beragam keterampilan untuk memenuhi jenis-jenis pekerjaan tersebut. Ketimpangan akan permintaan dan penawaran kerja pun bermunculan, untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu banyak tersedia tenaga kerja dan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu juga sulit menemukan tenaga kerja, sehingga perusahaan sulit dalam memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dalam waktu yang tepat. Sehingga manajemen tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja yang tepat dibutuhkan agar perusahaan memperoleh kelancaran dalam pencapaian tujuannya

Praktek Kerja Magang ini dilakukan di PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta pada tanggal 1 Juli – 16 Agustus 2015. Tujuan dari pelaksanaan Praktek Kerja Magang adalah untuk mengetahui keadaan umum, proses produksi, pelaksanaan manajemen tenaga kerja dan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen tenaga kerja pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta.

Metode yang digunakan pada Praktek Kerja Magang adalah metode partisipasi aktif, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Jenis dan sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif.

Pelaksanaan manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta dilaksanakan berdasarkan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Perencanaan adalah tahap awal kegiatan manajemen yang akan dilakukan, kegiatan perencanaan tersebut meliputi perencanaan sumber tenaga kerja, metode rekrutmen dan proses seleksi tenaga kerja. Sedangkan pengorganisasian berfungsi untuk mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap tenaga kerja dan para manajer. Pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta kegiatan pengorganisasian dapat dilihat dari adanya struktur organisasi serta pembagian tugas-tugas masing-masing bagian. Pengarahan adalah proses penugasan pada karyawan/tenaga kerja agar bergerak ke arah atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Fungsi pengarahan tersebut membuat tenaga kerja melakukan apa yang diinginkan atau yang harus mereka selesaikan, pengarahan yang diberikan meliputi pelatihan tenaga kerja, pemberian motivasi serta integrasi dan promosi. Terakhir adalah pengawasan yaitu suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan tenaga kerja, menilainya, dan mengoreksi dengan maksud agar pekerjaan sesuai dengan rencana. Fungsi pengawasan tersebut dilakukan oleh seluruh pihak yang terkait dalam kegiatan baik oleh Kepala Bagian maupun oleh direksi dan pemilik perusahaan yang berupa laporan akhir, evaluasi kinerja dan tindakan perbaikan.

Adapun faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta adalah perusahaan telah memiliki

cabang lain yang telah berdiri sebelumnya sehingga memiliki banyak hubungan dan pengalaman dalam pemasaran ekspor, kemudian banyak tenaga kerja yang telah ahli dan memiliki kemampuan yang tinggi karena direkrut dari perusahaan cabang, serta sistem pergantian tugas kerja yang diterapkan membuat mudah untuk melakukan pemindahan tenaga kerja apabila terjadi kesalahan kerja. Sedangkan Faktor penghambat pada manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta ialah jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan banyaknya jenis pekerjaan sehingga terjadi kekurangan tenaga kerja, seringkali terjadi pelanggaran kerja oleh tenaga kerja harian karena kurangnya pengawasan, dan sistem pergantian tugas kerja yang diterapkan membuat sulit untuk melacak atas siapa yang bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan kerja.



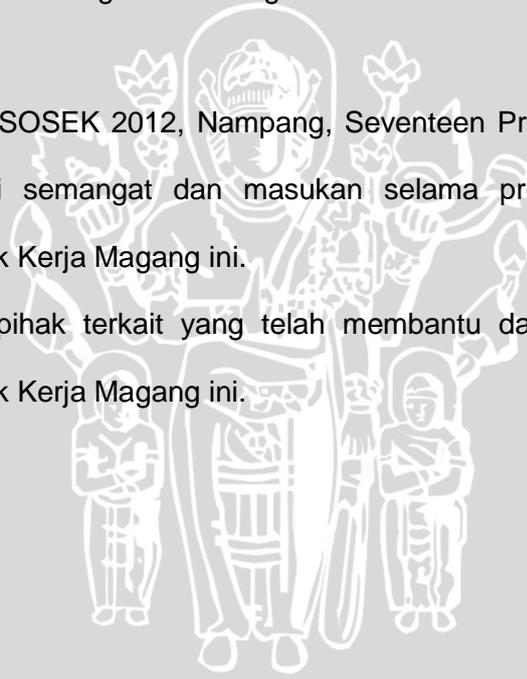
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Praktek Kerja Magang (PKM) tentang “Manajemen Tenaga Kerja Pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta Barat Provinsi DKI Jakarta”. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Brawijaya, Malang. Laporan ini ditulis berdasarkan hasil Praktek Kerja Magang yang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli-16 Agustus 2015 di PT. Tritunggal Lintas Benua, Jakarta

Sehubungan dengan terselesaikannya laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesabaran, dukungan dan bantuan baik secara materil dan moril dalam menyelesaikan laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini sampai pada tahap akhir. Rasa terimakasih diucapkan kepada:

1. Allah SWT Sang Pemilik Pengetahuan, yang selalu memberikan berkah yang tidak ternilai dan selalu memberikan kekuatan kepada penulis dalam menghadapi segala kesulitan selama PKM berlangsung dan selama proses pengerjaan laporan ini.
2. Kedua orang tua tercinta Ibunda Reni Gustiani dan Ayahanda Arman Samah serta Saudara dan Saudariku Aprinaldi dan Novrizka Putrini yang selalu memberikan do'a dan dukungan secara penuh.
3. Bapak Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk, informasi serta waktu dari awal hingga akhir sampai pada penyelesaian laporan ini.
4. Bapak Ir. H. Setiawan selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran-saran yang membangun dalam penyusunan laporan.

5. Keluarga besar PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta yang mengizinkan serta menerima penulis dengan baik untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapang di tempat tersebut dan yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.
6. Keluarga besar Bapak Frengky, Bapak Wahyu, Bapak Ramlan, Bapak Yocka, Bapak Yoyok, dan Ibu Tina yang telah mengizinkan, membagikan pengalaman serta setia membimbing penulis pada saat pelaksanaan Praktek Kerja Magang
7. Teman-teman kelompok magang PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta yang selalu memberi semangat dan saling membantu selama proses magang di lapang.
8. Teman-teman SOSEK 2012, Nampang, Seventeen Project dan 18 yang telah memberi semangat dan masukan selama proses penyusunan laporan Praktek Kerja Magang ini.
9. Serta semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian laporan Praktek Kerja Magang ini.

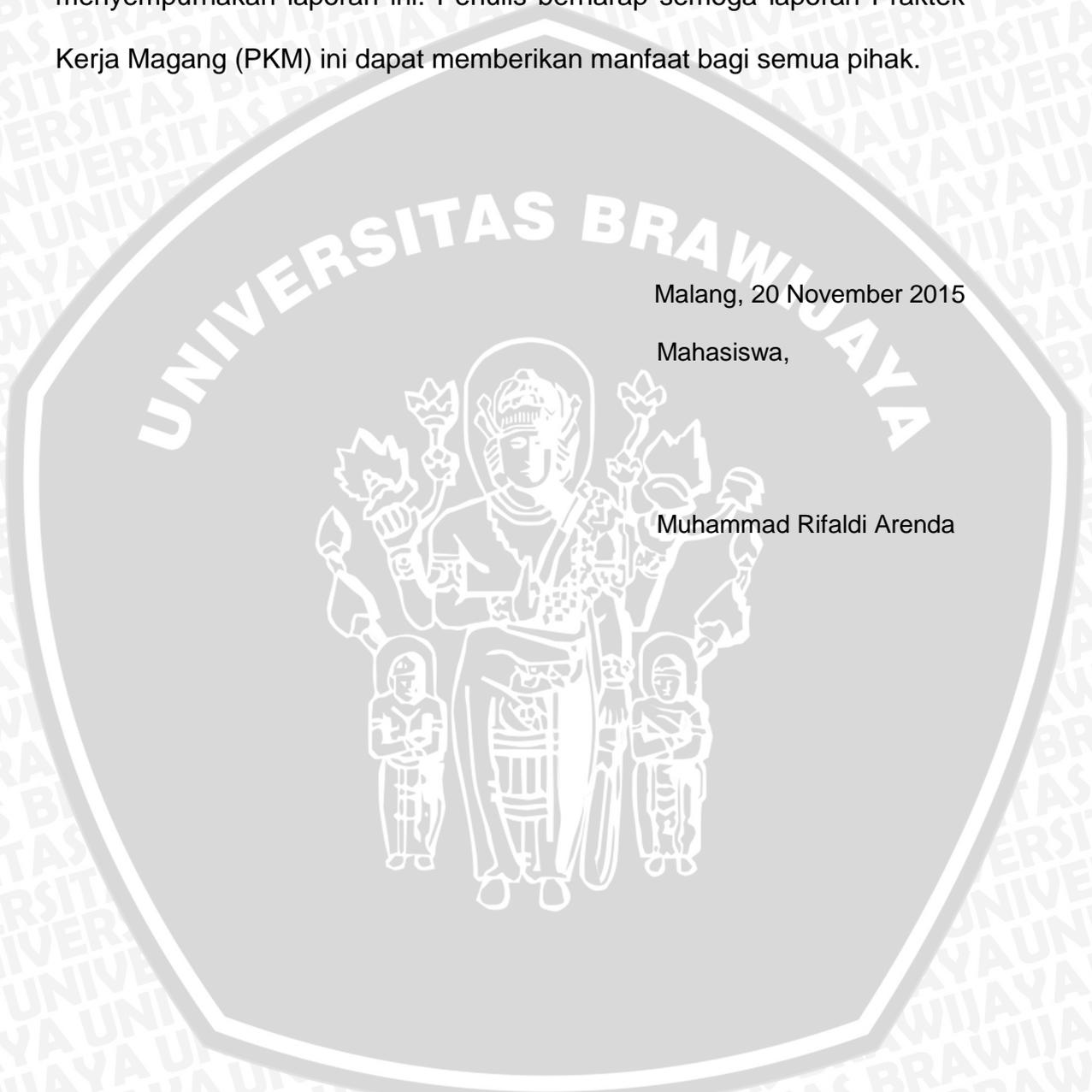


Penulis menyadari bahwa penulisan laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk dapat menyempurnakan laporan ini. Penulis berharap semoga laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 20 November 2015

Mahasiswa,

Muhammad Rifaldi Arenda



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTARLAMPIRAN	xiv
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Kegunaan	3
2 METODE PELAKSANAAN	5
2.1 Tempat dan Waktu	5
2.2 Metode Pelaksanaan Praktek Kerja Magang	5
2.2.1 Partisipasi Aktif	5
2.2.2 Observasi	6
2.2.3 Wawancara	6
2.3 Jenis dan Sumber Data	6
2.3.1 Data Primer	7
2.3.2 Data Sekunder	7
2.4 Analisa Data	8
3 KEADAAN UMUM LOKASI PRAKTEK KERJA MAGANG.....	10
3.1 Keadaan Umum Lokasi Praktek Kerja Magang.....	10
3.1.1 Keadaan Topografi Wilayah	10
3.1.2 Demografi Penduduk	11
3.1.3 Mata Pencaharian Penduduk.....	12
3.2 Keadaan Umum Perusahaan	13
3.2.1 Sejarah dan Perkembangan Usaha	13
3.2.1.1 Tujuan Usaha	14
3.2.1.2 Tata Letak/Layout PT. Tritunggal Lintas Benua	14
3.2.2 Struktur Organisasi	16
3.2.2.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	16
3.2.2.2 Tugas dan Fungsi Jabatan	17



4	HASIL PRAKTEK KERJA MAGANG	19
4.1	Kegiatan Operasional PT. Tritunggal Lintas Benua	19
4.2	Manajemen Tenaga Kerja	28
4.2.1	Perencanaan Tenaga Kerja	28
4.2.1.1	Sumber Tenaga Kerja	29
4.2.1.2	Metode Recruitment Tenaga Kerja.....	29
4.2.1.3	Proses Seleksi Tenaga Kerja	30
4.3	Pengorganisasian Tenaga Kerja	31
4.3.1	Struktur Organisasi Tenaga Kerja	31
4.3.2	Pembagian Tugas Masing-Masing Bagian	32
4.3.3	Klasifikasi dan Jenis Tenaga Kerja	33
4.4	Pengarahannya Tenaga Kerja	34
4.4.1	Kompensasi Tenaga Kerja.....	34
4.4.2	Pelatihan Tenaga Kerja	37
4.4.3	Promosi dan Penempatan.....	37
4.4.4	Pemberian Motivasi	38
4.5	Pengawasan Tenaga Kerja	39
4.5.1	Evaluasi Tenaga Kerja	39
4.5.2	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	40
4.5.3	Mekanisme Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja	40
4.6	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Tenaga Kerja.....	42
4.6.1	Faktor Pendukung	42
4.6.2	Faktor Penghambat	42
5	KESIMPULAN	44
5.1	Kesimpulan	44
5.2	Saran	47
	DAFTAR PUSTAKA	48
	LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data jumlah penduduk Kelurahan Tegal Alur tahun 2014..... 11

Tabel 2. Jumlah Penduduk Tegal Alur Berdasarkan Agama12

Tabel 3. Jumlah Penduduk Tegal Alur Berdasarkan Bidang Pekerjaan12

Tabel 4. Nama dan Penggunaan Layout Produksi15

Tabel 5. Nama Jabatan dan Fungsi PT. Tritunggal Lintas Benua17

Tabel 6. Nama dan Fungsi Struktur Organisasi Kerja.....32

Tabel 7. Klasifikasi dan Jenis Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin33

Tabel 8. Klasifikasi dan Jenis Tenaga Kerja Berdasarkan Asal Daerah34

Tabel 9. Klasifikasi dan Jenis Tenaga Kerja Berdasarkan Jobdesk34



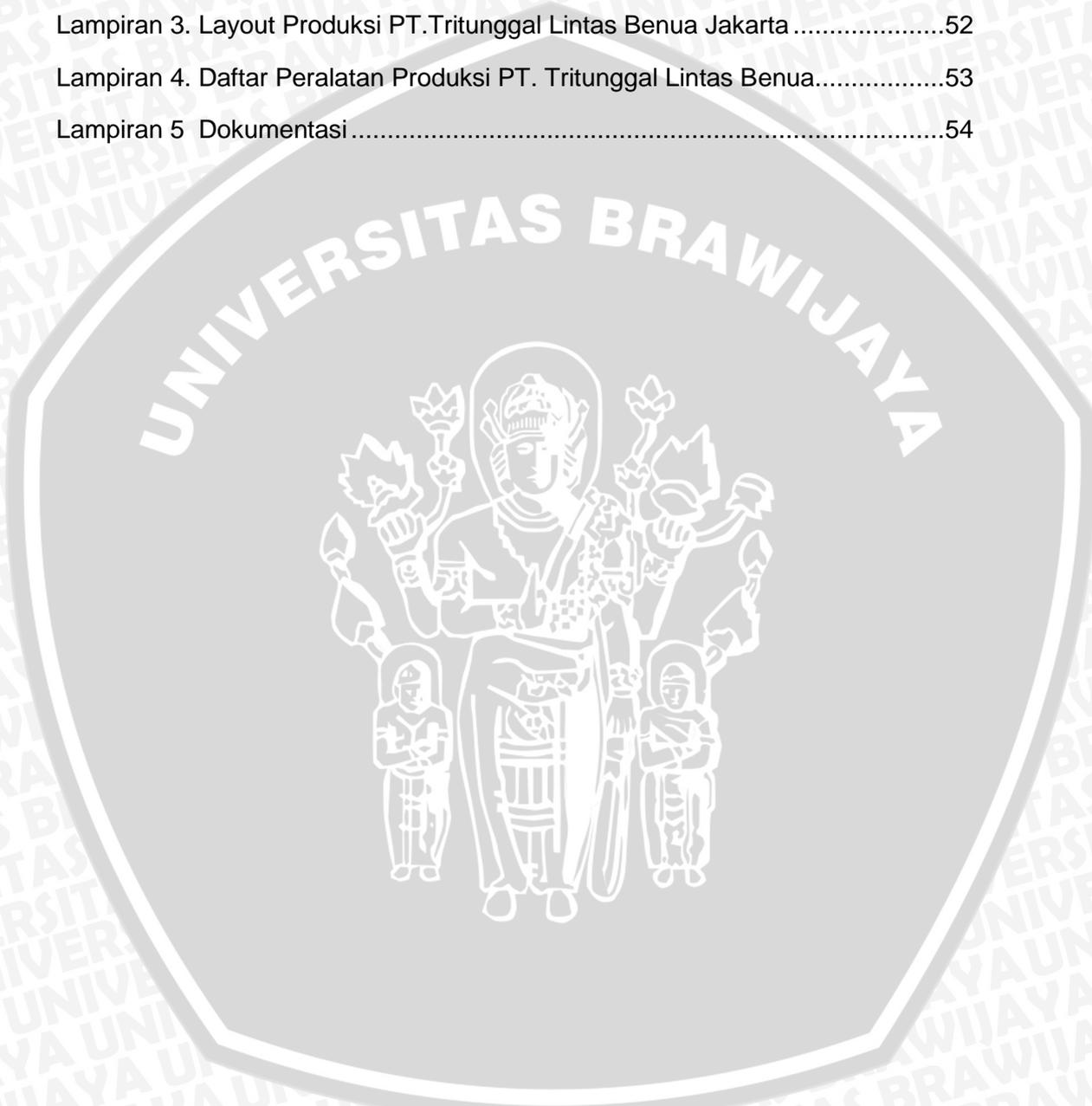
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagian depan pabrik.....	10
Gambar 2. Lingkungan sekitar pabrik.....	10
Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	16
Gambar 4. Proses pembelian bahan baku	20
Gambar 5. Truk milik PT. Tritunggal Lintas Benua	21
Gambar 6. Proses penerimaan bahan baku.....	22
Gambar 7. Proses pembersihan tuna dari karbonmonoksida (CO)	23
Gambar 8. Proses pemotongan fillet saku.....	23
Gambar 9. Proses packing Ground Meat	24
Gambar 10. Alat pembuat tuna stick	25
Gambar 11. Proses vakum packing.....	25
Gambar 12. Proses kegiatan service.....	26
Gambar 13. Keadaan dalam Cold Storage.....	27
Gambar 14. Proses kegiatan packing.....	27
Gambar 15. Proses loading produk ke dalam truck	28
Gambar 16. Struktur Organisasi Kerja.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Denah Lokasi Praktek Kerja agingg	50
Lampiran 2. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Praktek Kerja Magang	51
Lampiran 3. Layout Produksi PT.Tritunggal Lintas Benua Jakarta	52
Lampiran 4. Daftar Peralatan Produksi PT. Tritunggal Lintas Benua.....	53
Lampiran 5 Dokumentasi	54



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti halnya Manajemen Sumberdaya Keuangan, Manajemen Pemasaran dan Manajemen Produksi, Manajemen Sumberdaya Manusia adalah salah satu bidang yang juga mendapatkan perhatian khusus dan terus dikembangkan dalam langkah organisasi perusahaan. Seiring makin tumbuh dan berkembangnya perusahaan-perusahaan serta bertambahnya jenis-jenis perusahaan, juga mengakibatkan munculnya berbagai macam jenis pekerjaan baru yang membutuhkan beragam keterampilan untuk memenuhi jenis-jenis pekerjaan tersebut. Ketimpangan akan permintaan dan penawaran kerja pun bermunculan, untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu banyak tersedia tenaga kerja dan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu juga sulit menemukan tenaga kerja, sehingga perusahaan sulit dalam memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dalam waktu yang tepat. Sehingga manajemen tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja yang tepat dibutuhkan agar perusahaan memperoleh kelancaran dalam pencapaian tujuannya (Swasto, 2011).

Menurut Barthos (2012), tugas dari manajemen tenaga kerja adalah mempelajari serta mengembangkan cara-cara bagaimana manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Organisasi-organisasi tersebut merupakan unit-unit dimana terjadi proses pengelolaan input-input produksi yang bertujuan untuk menciptakan output-output khusus yang diperlukan masyarakat berupa barang dan jasa.

Fungsi operasional manajemen tenaga kerja yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja bagi keperluan organisasi/perusahaan. Untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja ini lebih dulu diperlukan penentuan jenis/mutu karyawan yang diinginkan sesuai dengan persyaratan jabatannya dan

jumlah tenaga kerja yang akan ditarik. Peramalan kebutuhan tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan peramalan kondisi perusahaan di masa yang akan datang, karena itu untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja biasanya dimulai dari ramalan penjualan (Ranupandojo dan Husnan, 2002).

Studi tentang manajemen tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam kelancaran proses produksi, oleh karena itu setiap perusahaan wajib memiliki manajemen tenaga kerja yang baik dalam menunjang kegiatan produksi perusahaan. Setiap perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Jika tidak tenaga kerja yang tepat dan sesuai maka perusahaan akan dihadapkan pada risiko yaitu tidak dapat memenuhi menjalankan produksi. Hal ini akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan hal tersebut sehingga penulis terdorong untuk mempelajari tentang manajemen tenaga kerja yang ada di PT. Tritunggal Lintas Benua yang terletak di Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Untuk itulah penulis melakukan Praktek Kerja Magang di PT. Tritunggal Lintas Benua.

PT. Tritunggal Lintas Benua (TLB), merupakan salah satu perusahaan perikanan Indonesia yang memiliki produk utama yaitu Ikan Tuna (*Thunnus albacores*) dalam bentuk fillet saku, ground meat dan stick. Produk TLB juga telah berhasil menguasai pasar luar negeri yang telah mencapai pasar Asia, Eropa, maupun Amerika. Lokasi perusahaan TLB sendiri terletak di daerah Kalideres, Jakarta Barat.

Ikan Tuna pada PT. TLB diolah dengan pengalengan. Proses pengalengan terdiri dari proses *thawing*, *cutting*, *cooking*, *showering*, *cooling*, dan *pre-cleaning*. *Thawing* merupakan proses pencairan ikan beku yang di ambil dari gudang pendingin. *Cutting* adalah proses pemotongan ikan dengan mengeluarkan tulang punggung dari ikan. Setelah itu ikan masuk ke proses *cooking*, yaitu proses

memasak ikan melalui mesin *cooker*. Setelah selesai dimasak, ikan melalui tahap *showering* di mana ikan didinginkan dengan disirami oleh air dari *shower* serta proses *cooling*, yaitu proses pendinginan lebih lanjut dengan cara mendinginkan ikan dalam suatu ruangan sampai air dalam ikan tersebut kering. Proses terakhir adalah *precleaning*, proses di mana di mana ikan dibersihkan dari kulit, tulang dan organ-organ dalamnya

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dari Pratek Kerja Magang ini adalah untuk menerapkan dan membandingkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kejadian di lapang, serta untuk mengetahui secara langsung tentang manajemen tenaga kerja di PT. Tritunggal Lintas Benua yang terletak di Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Tujuan Praktek Kerja Magang ini adalah untuk mengetahui :

1. Proses produksi di PT.Tritunggal Lintas Benua.
2. Manajemen tenaga kerja pada PT. Tritunggal Lintas Benua
3. Mengetahui faktor-faktor yang mendorong dan menghambat manajemen tenaga kerja pada PT.Tritunggal Lintas Benua

1.3 Kegunaan

Dengan dilakukannya praktek kerja magang ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Lembaga Akademis (Perguruan Tinggi dan Mahasiswa)

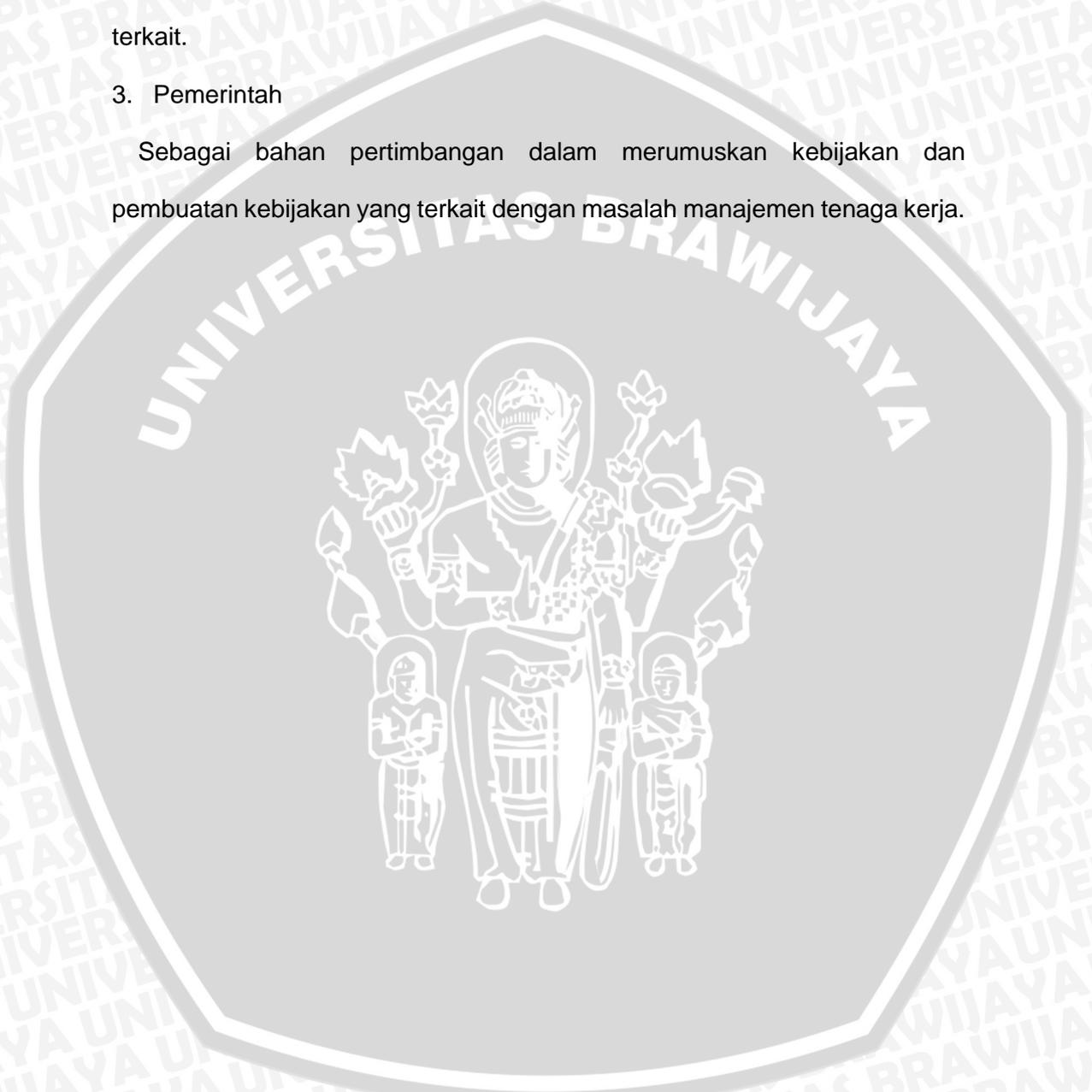
Sebagai sarana informasi dan untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen tenaga kerja serta sebagai referensi yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Instansi Perusahaan

Sebagai sarana informasi untuk perusahaan dalam manajemen tenaga kerja yang lebih baik guna meningkatkan kualitas produksi dan sebagai sarana kerjasama antara instansi perusahaan dengan perguruan tinggi terkait.

3. Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan pembuatan kebijakan yang terkait dengan masalah manajemen tenaga kerja.



II. METODE PELAKSANAAN

2.1 Tempat dan Waktu

Praktek Kerja Magang (PKM) ini dilaksanakan pada bulan tanggal 1 Juli-16 Agustus 2015 di PT Tritunggal Lintas Benua Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Jadwal pelaksanaan Praktek Kerja Magang dapat dilihat pada lampiran 2.

2.2 Metode Pelaksanaan Praktek Kerja Magang

Praktek kerja Magang ini dilakukan dengan menggunakan tiga metode yaitu partisipasi, observasi, dan wawancara yang saling berhubungan dan mendukung dalam melengkapi data yang diperlukan dalam penyusunan laporan Praktek Kerja Magang (PKM). Cara pelaksanaan tersebut adalah sebagai berikut:

2.2.1 Partisipasi Aktif

Menurut Marzuki (1993) dalam Prasetya (2011), partisipasi yaitu suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan berperan aktif dalam proses yang berlangsung.

Partisipasi adalah keikutsertaan, peran serta atau keterlibatan yang berkaitan dengan keadaan lahiriahnya (Rianse dan Abdi, 2009).

Partisipasi aktif dilakukan dengan ikut serta dalam kegiatan rutin sehari-hari di PT. Tritunggal Lintas Benua, yaitu dengan mengikuti proses produksi yang dimulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB selama 30 hari. Proses produksi yang diikuti ialah mulai dari proses pembelian bahan baku hingga proses pengepakan. Melalui partisipasi pada serangkaian kegiatan produksi tersebut didapatkan pemahaman tentang seluruh aktivitas yang ada di PT. Tritunggal Lintas Benua serta pola-pola kerja dan pembagian tugas kerja yang dapat membantu penjabaran mengenai manajemen tenaga kerja yang diterapkan di PT. Tritunggal

Lintas Benua, misalnya untuk mendapatkan data tentang pembagian tugas pada suatu bagian maka peneliti harus ikut serta dalam proses produksi dalam bagian tersebut.

2.2.2 Observasi

Menurut Narbuko dan Achmadi (2013), observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Dalam Praktek Kerja Magang ini, teknik observasi yang dilakukan dengan cara Tahap observasi dilakukan secara langsung dengan cara mengikuti seluruh kegiatan produksi rutin sehari-hari di PT.Tritunggal Lintas Benua, misal untuk mengetahui cara pembagian grade produk berdasarkan kualitas daging tuna maka dilakukan observasi dengan mengamati pola kerja pada bagian grading daging tuna.

2.2.3 Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2006).

Menurut Nazir (2003), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan penjawab dengan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

Dalam Praktek Kerja Magang, wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan yaitu bapak Frengky untuk mengetahui sejarah dan latar belakang perusahaan, dengan Bapak Wahyu selaku direksi perusahaan untuk mengetahui pola kerja, jumlah, perencanaan, dan sistem rekrutmen tenaga kerja,

sistem pengupahan dan aspek-aspek manajemen tenaga kerja lainnya. Wawancara juga dilakukan dengan kepala-kepala bagian dan tenaga kerja untuk mengetahui detail proses produksi.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Pengambilan data pada Praktek Kerja Magang akan dilakukan dengan mengambil dua macam data, yaitu data primer dan data sekunder, dimana data primer pengumpulannya dilakukan dengan cara mencatat hasil observasi, wawancara serta partisipasi aktif, sedangkan data sekunder diperoleh dari lapangan.

2.3.1 Data Primer

Menurut Azwar (2013), Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan data yang dapat berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.

Adapun data primer yang dikumpulkan dalam Praktek Kerja Magang ini antara lain:

- a. Bagian bagian yang terdapat dalam PT.Tritunggal Lintas Benua
- b. Jumlah karyawan dan pembagiannya dalam PT.Tritunggal Lintas Benua.
- c. Fungsi manajemen yang diterapkan dalam PT.Tritunggal Lintas Benua.
- d. Upaya peningkatan produktifitas tenaga kerja PT.Tritunggal Lintas Benua.
- e. Hubungan dan tata kerja di PT.Tritunggal Lintas Benua

2.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari obyek penelitian sudah dalam keadaan siap untuk digunakan dalam tahap analisis. Data sekunder diperoleh melalui literatur, jurnal, penelitian, laporan perusahaan atau dokumen lain yang diperlukan untuk penyusunan penelitian ini (Novi, 2005).

Menurut Azwar (2013), Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

Data sekunder dalam Praktek Kerja Magang diperoleh melalui Bapak Wahyu selaku direksi, Ibu Tina sebagai akunting, juga dengan mengumpulkan data dari kelurahan Tegal Alur, data-data yang dikumpulkan antara lain:

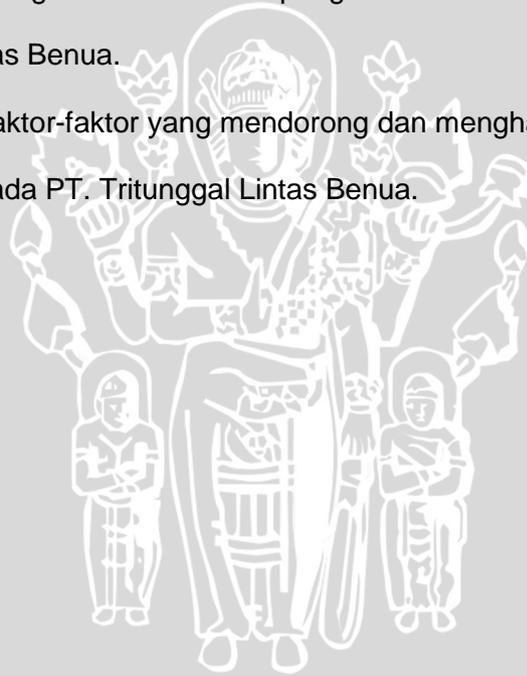
- a. Keadaan umum lokasi Praktek Kerja Magang
- b. Letak geografis
- c. Keadaan topografi
- d. Keadaan penduduk dan jumlah penduduk
- e. Struktur organisasi usaha
- f. Jumlah tenaga kerja

2.4 Analisa Data

Deskriptif kualitatif merupakan suatu usaha untuk menjabarkan atau menguraikan hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kata-kata yang kemudian akan dianalisis dengan kata-kata pula terhadap sesuatu hal yang melatarbelakangi responden dalam berpikir, bertindak dan berperasaan yang selanjutnya akan direduksi, ditriangulasi, disimpulkan serta diverifikasi oleh responden dan teman sejawad untuk dikoreksi (Usman dan Akbar, 2009).

Adapun analisis data deskriptif kualitatif yang dilakukan dalam Praktek Kerja Magang ini meliputi:

1. Menjelaskan kegiatan-kegiatan produksi di PT.Tritunggal Lintas Benua.
2. Menganalisis bagaimana bentuk perencanaan tenaga kerja di PT.Tritunggal Lintas Benua.
3. Menganalisis bagaimana sistem pengorganisasian tenaga kerja di PT.Tritunggal Lintas Benua.
4. Menjelaskan bagaimana sistem pengarahan tenaga kerja di PT. Tritunggal Lintas Benua.
5. Menganalisis bagaimana sistem pengawasan tenaga kerja di PT. Tritunggal Lintas Benua.
6. Menganalisis faktor-faktor yang mendorong dan menghambat manajemen tenaga kerja pada PT. Tritunggal Lintas Benua.



III. KEADAAN UMUM LOKASI PRAKTEK KERJA MAGANG

3.1 Keadaan Umum Lokasi Praktek Kerja Magang

3.1.1 Keadaan Topografi Wilayah

Lokasi Praktek Kerja Magang ini bertempat di PT. Tritunggal Lintas Benua (TLB) Jakarta yang berada tepat di Jalan Bakti Mulya, Kelurahan Tegal Alur, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta. Secara geografis tempat ini berada di kawasan industri, pergudangan dan pemukiman padat penduduk, hal ini dapat dilihat saat akan menuju lokasi pabrik PT. Tritunggal Lintas Benua tersebut kita harus memasuki gang yang merupakan pemukiman penduduk, juga dilihat dari suasana lingkungan yang terlihat gersang dan kumuh. Denah lokasi PKM dapat dilihat pada lampiran 1.



Gambar 1. Bagian depan pabrik



Gambar 2. Lingkungan sekitar pabrik

Kelurahan Tegal Alur memiliki luas wilayah 496,69 Ha, dengan ketinggian 3m dpl, mempunyai jarak sekitar 13 km dari Bandara Internasional Soekarno-Hatta, namun dengan jarak tempuh sekitar \pm 2 jam, mengingat padatnya lalu lintas di sekitar daerah tersebut. Kelurahan Tegal Alur merupakan 1 dari 5 Kelurahan yang dimiliki Kecamatan Kalideres, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kelurahan Kamal Muara Jakarta Utara
- Sebelah Timur : Kelurahan Cengakareng Barat
- Sebelah Selatan : Kelurahan Pegadungan
- Sebelah Barat : Kelurahan Kamal

3.1.2 Demografi Penduduk

Berdasarkan data kependudukan terbaru yang diperoleh dari kantor Kelurahan Tegal Alur, jumlah penduduk Kelurahan Tegal Alur adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data jumlah penduduk Kelurahan Tegal Alur tahun 2014.

No	Bulan	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Januari	45.485	42.467	87.952
2.	Pebruari	45.523	42.478	88.001
3.	Maret	47.852	45.996	93.848
4.	April	47.891	46.024	93.915
5.	Mei	47.920	46.044	93.964
6.	Juni	47.948	46.011	93.959
7.	Juli	47.976	46.067	94.043
8.	Agustus	47.999	46.095	94.094
9.	September	48.032	46.144	94.176
10.	Oktober	48.090	46.200	94.290
11.	Nopember	48.128	46.222	94.350
12.	Desember	48.163	46.243	94.406

(Sumber : Kelurahan Tegal Alur, 2015)

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa adanya peningkatan jumlah penduduk tiap bulannya baik berjenis kelamin laki – laki maupun perempuan. Penduduk Kelurahan Tegal Alur sebagian besar merupakan masyarakat pendatang dan bekerja sebagai karyawan di pabrik-pabrik yang berada di di daerah kelurahan ini. Komunikasi antar penduduk dilakukan dalam bahasa Betawi dan komunikasi formal atau komunikasi dengan warga non-Betawi menggunakan bahasa Indonesia.

Tabel 2. Jumlah penduduk penduduk Kelurahan Tegal Alur berdasarkan agama

No	Agama	Jumlah Penduduk
1.	Islam	81.244
2.	Kristen	5.750
3.	Katholik	5.681
4.	Hindu	785
5.	Budha	842

(Sumber : Kelurahan Tegal Alur, 2015)

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas penduduk di Kelurahan Tegal Alur menganut agama Islam yaitu sebanyak 81.244 orang, sedangkan penduduk sisanya menganut agama Kristen, Katholik, Hindu dan Budha.

3.1.3 Mata Pencaharian Penduduk

Masyarakat kelurahan Tegal Alur, Jakarta Utara memiliki pekerjaan mayoritas di bidang industri, yaitu sebanyak 5.708. Hal ini dikarenakan banyaknya pabrik dan industri yang beroperasi di daerah tersebut, diketahui jumlah pabrik dan industri di Kelurahan Tegal Alur adalah sebanyak 424 perusahaan dan UKM. Sedangkan penduduk yang tidak bekerja pada bidang industri memiliki pekerjaan sebagai pedagang, Pegawai pemerintah, dan lain-lain. Jumlah penduduk tegal alur berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah penduduk kelurahan Tegal Alur berdasarkan bidang pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Pertanian	610
2.	Industri	5.708
3.	Bangunan	1.656
4.	Trans / Kom	1.562
5.	Keuangan	249
6.	Pemerintah	2.794
7.	Jasa lainnya	844
8.	Lainnya	543
9.	Perdagangan	3.279
	Total	17.245

(Sumber : Kelurahan Tegal Alur, 2015)

3.2 Keadaan Umum Perusahaan

3.2.1 Sejarah dan Perkembangan Usaha

Usaha di bidang perikanan yakni pabrik pengolahan dan ekspor tuna ini berawal dari keinginan si pemilik, Bapak Frans, untuk mendapat penghasilan tambahan setelah usaha pabrik sandal yang dimilikinya tidak beroperasi untuk sementara waktu. Pada mulanya usaha perikanan milik Bapak Frans ini hanya berupa kegiatan trading atau memasarkan produk tuna milik orang lain kepada para konsumen. Namun seiring berkembangnya omset dan banyaknya permintaan, maka Bapak Frans membangun pabrik pengolahan tuna dan ekspor miliknya sendiri yang didirikan di Sorong, Papua dan disahkan pada tahun 2009 dengan nama PT. Tritunggal Lintas Benua. Dari awal berdiri hingga saat ini, PT. Tritunggal Lintas Benua telah memiliki 4 pabrik pengolahan tuna di 4 lokasi di Indonesia yaitu di Papua, Kalimantan, Nusa Tenggara Timur dan Jakarta, pembangunan tersebut dilakukan untuk menjaga ketersediaan bahan baku dan dapat terus memenuhi permintaan konsumen.

Pabrik yang berlokasi di Sorong, Papua adalah pabrik pertama juga sekaligus pabrik terbesar yang dimiliki oleh PT. Tritunggal Lintas Benua, sedangkan pabrik yang berada di Jakarta adalah pabrik terbaru yang baru didirikan pada awal tahun 2014. Pada mulanya lokasi di Jakarta yaitu tepatnya di kawasan Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara, hanya digunakan sebagai kantor pusat yang menaungi kegiatan administrasi dan kegiatan ekspor, namun untuk menambah kapasitas produksi maka pada tahun 2014 didirikan pabrik produksi di Jakarta yang berlokasi di Kalideres, Jakarta Barat. Kini pabrik PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta yang berada di Kalideres tersebut, telah memiliki kegiatan produksi yang lengkap, mulai dari pemasokan bahan baku tuna yang diambil dari Pelabuhan Muara Baru; Jakarta, kegiatan pengolahan, packing hingga ekspor. Sedangkan

untuk kegiatan administrasi atau kantor pusat masih menggunakan lokasi di Pantai Indah Kapuk.

PT. Tritunggal Lintas Benua sampai saat ini hanya memproduksi produk berupa olahan tuna, yaitu tepatnya dari yellowfin tuna (*Thunnus albacares*). Dari bahan baku yellowfin tuna tersebut kemudian diolah menjadi beberapa produk yaitu fillet saku, ground meat dan tuna stick. Namun dari semua produk tersebut hanya dipasarkan secara ekspor kepada perusahaan mitra yaitu Tunapro dan Fishman dari Amerika, serta Tesunji dan Maguro dari Jepang. Sedangkan untuk produksi sisa seperti kulit, kepala, tulang dan tetelan dijual kepada pembeli di dalam negeri.

3.2.1.1 Tujuan Usaha

Dari setiap pendirian usaha pastilah memiliki suatu tujuan atau rencana yang ingin dicapai si pemilik dalam mendirikan usaha tersebut, tujuan tersebut dapat dilihat dalam visi dan misi perusahaan, visi dan misi PT. Tritunggal Lintas Benua adalah :

- a.) Menjadi sebuah perusahaan yang ikut menyumbang devisa negara
- b.) Sebagai Perusahaan yang mampu menyediakan lapangan kerja untuk masyarakat sekitar
- c.) Menjadi perusahaan yang berbasis pendidikan non formal sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja yang ahli dan professional dibidangnya khususnya di bidang perikanan

3.2.1.2 Tata Letak/Layout PT. Tritunggal Lintas Benua

Layout atau tata letak merupakan sesuatu yang penting yang menentukan efisiensi sebuah operasi dalam jangka panjang. Tata letak yang efektif dapat membantu organisasi mencapai suatu strategi yang menunjang diferensiasi, biaya rendah, atau respon cepat. Tata letak yang strategis memiliki tujuan untuk

membangun kegiatan produksi yang efektif dan ekonomis untuk memenuhi kebutuhan persaingan perusahaan (Heizer dan Render, 2005) .

Adapun susunan tata letak pabrik produksi PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Nama tempat dan penggunaan pada layout produksi

Nama Tempat	Penggunaan
Gudang Bahan Baku/ Chilling Room	Tempat untuk menyimpan bahan baku tuna yang telah dibersihkan dari bagian kepala, kulit dan tulang serta telah disuntikkan karbonmonoksida.
Zona Pematangan	Tempat untuk melakukan pematangan atau pembersihan tuna dari bagian kepala, kulit, dan tulang.
Zona Fillet	Tempat untuk memotong daging tuna menjadi bentuk fillet atau saku
Zona Giling/Mesin Giling	Tempat untuk menggiling daging tuna agar menjadi ground meat
Zona Stick	Tempat untuk memotong daging tuna menjadi bentuk stick
Ruang Vacum	Tempat untuk melakukan pengemasan fillet saku, ground meat, dan stick ke dalam kemasan vacum
Zona Service	Tempat untuk merapikan kemasan dan memeriksa apabila kemasan ada yang rusak
Ruang Pembekuan/ ABF	Tempat untuk menyimpan semua produk tuna ke dalam bentuk beku, suhu ruangan $\leq -30^{\circ}C$
Cold Storage	Gudang untuk menyimpan seluruh produk tuna sebelum dikemas dan dipasarkan, suhu ruangan $\leq -10^{\circ}C$
Zona Packing	Tempat melakukan pengemasan produk tuna ke dalam dus karton untuk dipasarkan
Gudang Barang	Tempat menyimpan semua barang/bahan baku keperluan produksi
Kantor	Tempat melakukan kegiatan administrasi pabrik
Mess Karyawan	Tempat tinggal karyawan luar pulau

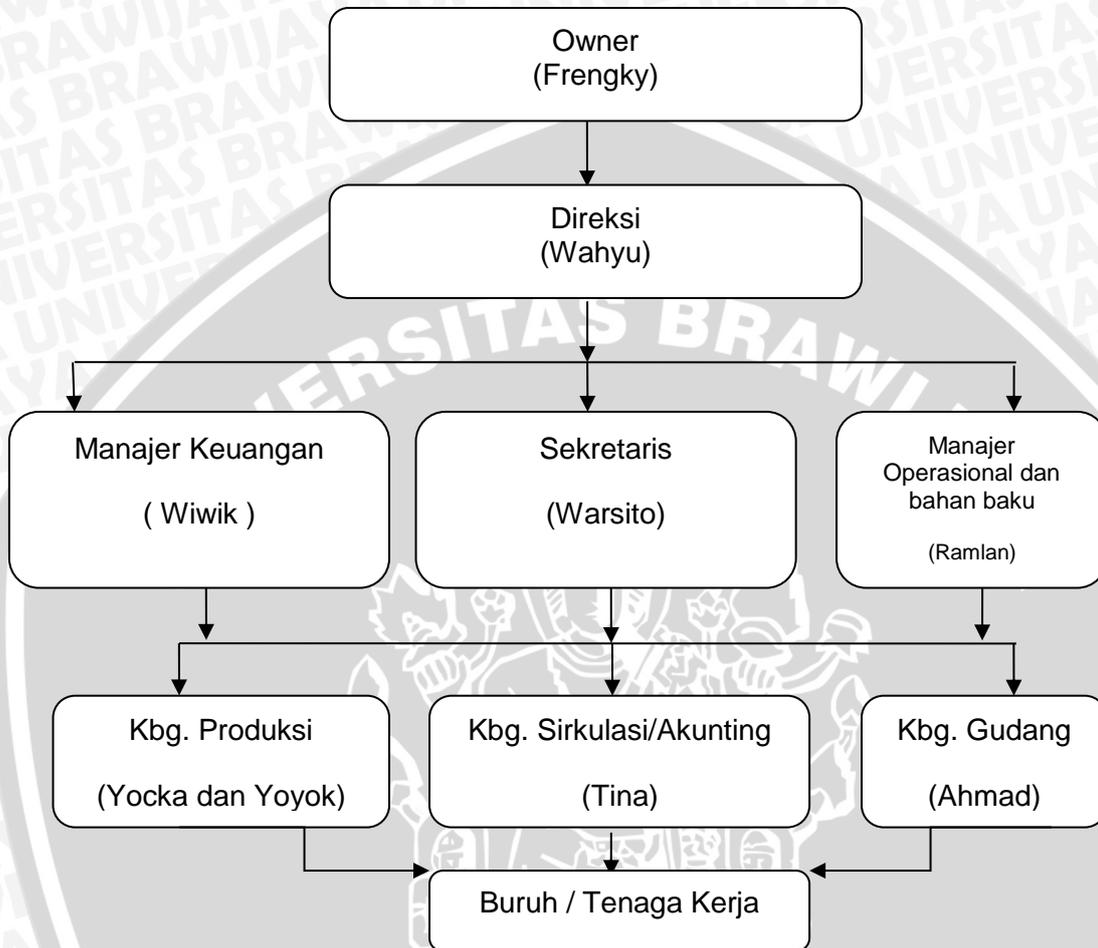
Layout produksi PT. Tritunggal Lintas Benua dapat dilihat pada lampiran 3.

3.2.2 Struktur Organisasi

3.2.2.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan perwujudan kerangka kerja formal sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui kerangka tersebut tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut dibagi-bagi dan dikoordinasikan satu sama lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Coulter, 2007).

Struktur organisasi pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan

3.2.2.2 Tugas dan Fungsi Jabatan

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi (Rizal, 2012).

Tugas dan Fungsi jabatan yang terdapat pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Nama jabatan dan fungsi pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta

Jabatan	Tugas
Manajerial	
Owner	Memimpin perusahaan sesuai target yang direncanakan dan mengawasi perkembangan usaha, namun bersifat pasif
Direksi	Bertanggung jawab atas beroperasinya pabrik dan kinerja para manajer, juga melaksanakan fungsi pada manajemen tenaga kerja
Sekretaris	Mengelola kegiatan administrasi dan surat-menyurat perusahaan
Manajer keuangan	Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pemanfaatan sumberdaya keuangan
Manajer operasional & bahan baku	Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan produksi serta pengadaan bahan baku dan bertanggung jawab atas kinerja kepala bagian produksi
Kepala Bagian produksi	Mengatur jalannya kegiatan produksi dan mengawasi kinerja karyawan pada bagian produksi
Kepala Bagian Sirkulasi/Akunting	Melakukan dan mengatur kegiatan administrasi pabrik dan mencatat sirkulasi bahan baku dan produk setiap kali kegiatan produksi
Kepala Bagian gudang	Mengatur jalannya sirkulasi produk pada bagian penyimpanan serta mengatur kerja pada bagian gudang/penyimpanan

IV. HASIL PRAKTEK KERJA MAGANG

4.1 Kegiatan Operasional PT. Tritunggal Lintas Benua

Kegiatan operasional pabrik produksi PT. Tritunggal Lintas Benua, Jakarta terbagi dalam kegiatan : (1) Penerimaan dan pembersihan bahan baku tuna (2) Pengolahan daging tuna menjadi produk olahan (3) Kegiatan Packing ke dalam kemasan siap jual (4) Kegiatan loading dan pengiriman barang ke pelabuhan. Aktivitas pabrik berlangsung selama 7 hari dalam seminggu atau non stop setiap harinya tanpa ada hari libur, dimulai dari jam 08.00 WIB sampai jam 17.00 WIB, setiap hari hanya ada 1 shift, namun pada malam hari pukul 19.00 WIB terdapat kegiatan pemotongan. Setiap hari bahan baku berupa yellowfin tuna seberat rata-rata hingga 10 ton dapat dimuat di potong dan disimpan dalam ruang bahan baku atau chilling room, dan sebanyak rata-rata hingga 2 kwintal diolah menjadi produk jadi setiap harinya. Dalam sebulan pabrik PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta dapat menghasilkan produk seberat 50 ton. Daftar peralatan yang digunakan pada operasional kerja dapat dilihat pada lampiran 4. Adapun kegiatan operasional pabrik produksi PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, adalah sebagai berikut :

a.) Pembelian Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan pada produk-produk dari PT. Tritunggal Lintas Benua adalah ikan tuna yellowfin (*Thunnus albacares*). Ikan tuna yellowfin tersebut di beli dari pusat pelelangan ikan di Pelabuhan Muara Baru, Jakarta Utara, yang berjarak sekitar ± 10 km dari lokasi pabrik. Proses pembelian biasa dilakukan saat pagi hari yaitu sekitar pukul 05.00 WIB atau saat nelayan pulang melaut. Bapak Ramlan selaku Manajer Operasional dan bahan baku bertugas untuk menangani masalah pembelian bahan baku tersebut. Ikan tuna yellowfin dibeli adalah ikan dengan berat minimal 100kg/ekor dan berkualitas bagus dengan harga 50.000,- hingga Rp 70.000,- per kg nya. Setiap harinya PT. Tritunggal Lintas

Benua dapat membeli ikan yellowfin tuna sebanyak 2-10 ton tergantung jumlah tangkapan dari ikan yellowfin tuna tersebut. Bahan baku yang telah dibeli akan dikirim ke pabrik dan dilakukan pemotongan pada malam harinya. Ikan yellowfin tuna yang dijadikan bahan baku dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Bahan baku berupa ikan Yellowfin Tuna (*Thunnus albacares*)

b.) Proses pengangkutan bahan baku

Bahan baku/yellowfin tuna yang telah dibeli kemudian diangkut menggunakan 2 truk yang memiliki mesin pendingin atau termoklin di dalamnya. Truk pengangkut tersebut diberangkatkan pukul sembilan pagi dan akan tiba di pabrik pada pukul sebelas siang setelah menempuh perjalanan dua jam dari pelabuhan Muara Baru ke Kalideres. Bahan baku yang telah tiba dipabrik akan didiamkan di dalam truk hingga nanti tiba jadwal untuk memasukkan bahan baku dan pemotongan bahan baku. Truk yang digunakan untuk mengangkut dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Truk pengangkut bahan baku milik PT. Tritunggal

c.) Penerimaan bahan baku dan pemotongan

Bahan baku yang telah dibeli dari pusat pelelangan ikan pada pagi hari akan di tiba di pabrik pada siang hari dan akan dilakukan pemotongan pada malam harinya. Bahan baku akan diturunkan dari truk dan dimasukkan melalui pintu khusus yang akan langsung masuk ke dalam tempat pemotongan, kegiatan pemotongan tidak dilakukan oleh karyawan melainkan menggunakan jasa tenaga borongan. Bahan baku berupa yellowfin tuna sebanyak rata-rata hingga 10 ton datang setiap malamnya, setelah dipisahkan dari kepala, kulit, tulang, dan jeroan, daging tuna kemudian disuntik dengan gas karbonmonoksida (CO), lalu dibungkus dengan kain sponge kemudian dimasukkan ke dalam chilling room selama 3 hari agar menjadi merah dan siap diolah. Proses penurunan bahan baku dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 6. Proses penurunan bahan baku

d.) Pemilihan atau grading bahan baku

Bahan baku daging tuna yang telah dipotong, diberi karbonmonoksida (CO) dan disimpan selama 3 hari dalam chilling room kemudian dikeluarkan dan dibersihkan dari lendir yang menempel, kemudian dipisahkan menurut grade nya menjadi 2 tipe yaitu AA dan AAA. Grading tersebut dilakukan berdasarkan tingkat kemerahan, jumlah serat dan bentuk potongan ikan. Ikan yang memiliki warna merah gelap dan bentuk potongan yang bagus akan digolongkan menjadi tipe AAA, yakni grade yang paling bagus. Sedangkan ikan yang memiliki warna yang tidak terlalu merah dan memiliki potongan yang jelek maka akan digolongkan ke grade AA. Di bagian grading ini hanya terdapat 1 meja dan 2 orang yang bekerja pada bagian ini. Proses pembersihan bahan baku dari karbonmonoksida (CO) dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 7. Proses pembersihan tuna dari karbonmonoksida (CO)

e.) Pemotongan menjadi bentuk saku

Ikan tuna yang telah dibersihkan dari karbonmonoksida (CO) dan dipisahkan menurut gradenya maka akan dipindahkan ke bagian pemotongan saku untuk kemudian difillet menjadi bentuk saku. Dalam pemotongan fillet saku terdapat tiga jenis bentuk berdasarkan 3 ukuran berat. Terdapat 2 meja pada bagian ini, masing-masing meja diisi oleh 7-8 karyawan. Daging sisa yang tidak dapat dibentuk saku akan dioper ke bagian Giling untuk dijadikan Ground Meat atau dijadikan bentuk stick. Proses pemotongan fillet dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 8. Proses pemotongan fillet saku

f.) Pembuatan Ground Meat

Sisa daging tuna yang sudah tidak dapat dibentuk menjadi fillet saku kemudian akan dipindahkan ke bagian Ground Meat untuk digiling menjadi halus dan dicetak menjadi Ground Meat, yakni produk sejenis patty yang terbuat dari daging tuna. Daging Ground Meat nantinya akan dikemas dalam plastik dan dibekukan. Di bagian ini terdapat 2 mesin giling, yaitu mesin giling kasar dan halus, serta 3 karyawan yang bekerja pada bagian ini. Produk Ground Meat yang telah dibekukan dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 9. Produk Ground Meat dalam keadaan beku

g.) Pembuatan Stick Tuna

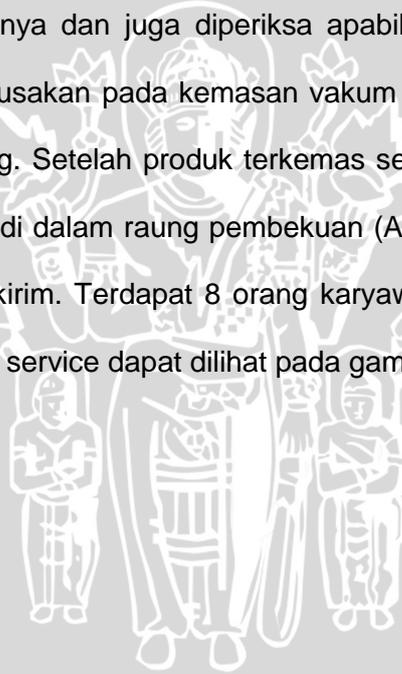
Selain Ground Meat, sisa daging tuna yang tidak dapat dibentuk saku juga akan diolah menjadi bentuk tuna stick. Tuna Stick merupakan produk baru dari PT. Tritunggal Lintas Benua yang berbentuk stick kering, namun pada saat dilakukan praktek kerja magang sedang tidak ada kegiatan produksi dari tuna stick karena



Gambar 11. Proses vakum packing

i.) Kegiatan Service

Semua produk yang telah selesai dikemas akan dipindahkan ke bagian ini untuk dirapihkan kemasannya dan juga diperiksa apabila ada kebocoran atau kerusakan. Jika terjadi kerusakan pada kemasan vakum atau bocor maka akan produk akan dikemas ulang. Setelah produk terkemas secara rapi maka produk selanjutny akan di simpan di dalam ruang pembekuan (ABF) agar menjadi beku dan siap dipacking dan dikirim. Terdapat 8 orang karyawan yang bekerja pada bagian ini. Proses kegiatan service dapat dilihat pada gambar 11.





Gambar 12. Proses kegiatan service

j.) Pembekuan Produk

Produk yang telah terkemas dengan baik selanjutnya akan disimpan kedalam ruang pembekuan yang memiliki suhu $\leq -30^{\circ}\text{C}$ selama 2 hari agar menjadi beku. Setelah produk beku kemudian akan dipindahkan ke dalam cold storage yang bersuhu $\leq 10^{\circ}\text{C}$, produk akan disimpan dan akan dikeluarkan saat akan di packing untuk dikirim ke pembeli. Dapat dilihat keadaan dalam Cold Storage pada gambar 12.



Gambar 13. Keadaan dalam Cold Storage

k.) Kegiatan Packing

Produk yang telah dibekukan dan telah siap akan dimasukkan ke dalam kemasan dus atau karton milik masing-masing pembeli. Terdapat 4 kardus atau karton dari 4 pembeli yaitu Fishman, Tunapro, Tesunji dan Maguro. Terdapat 5 orang karyawan yang bekerja pada bagian ini. Proses kegiatan packing dapat dilihat pada gambar 13.



Gambar 14. Proses kegiatan packing

l.) Loading atau Shipping

Pabrik produksi PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, juga melakukan kegiatan shipping atau pengiriman produk secara rutin setiap harinya, sebanyak 2-3 truk bermesin pendingin digunakan untuk mengangkut produk-produk tersebut ke pelabuhan untuk dikirim ke pembeli, atau disimpan di cold storage yang lebih besar. Proses loading atau pengangkutan produk ke dalam truck untuk diantar ke pembeli dapat dilihat pada gambar 14.



Gambar 15. Proses loading produk ke dalam truck

4.2 Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen tenaga kerja merupakan serangkaian proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pemeliharaan serta pemisahan yang dilakukan terhadap sumberdaya manusia ke suatu titik atau rencana untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Flipppo, 2002).

Dalam mengelola tenaga kerja nya untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan PT. Tritunggal Lintas Benua juga menerapkan fungsi manajemen dalam mengelola tenaga kerjanya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

4.2.1 Perencanaan Tenaga Kerja

Salah satu fokus dari manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan tenaga kerja. Pengaruh perencanaan tenaga kerja yang diterapkan pada PT. Tritunggal Lintas Benua dapat membantu perusahaan untuk merencanakan kegiatan produksi secara tepat dan efisien, yaitu melalui pemilihan jumlah tenaga kerja dan perencanaan tugas sesuai dengan kebutuhan produksi PT. Tritunggal Lintas Benua.

Dikarenakan karena baru berdiri dan dalam tahap pengembangan PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, tidak memiliki manajer personalia yang khusus

untuk mengatur manajemen tenaga kerjanya, melainkan diatur langsung oleh Direksi dan Manajer Operasional. Keputusan untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja langsung disesuaikan pada kegiatan produksi.

4.2.1.1 Sumber Tenaga Kerja

Melihat para tenaga kerja di PT. Tritunggal Lintas Benua maka akan terlihat dominasi wajah orang timur Indonesia, ini dikarenakan sumber tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua sebagian besar (60%) diambil dari cabang PT. Tritunggal Lintas Benua yang ada di Sorong, Larantuka dan Bontang. Hal tersebut dilakukan karena tenaga kerja tersebut dianggap telah memiliki skill untuk memotong ikan atau telah memahami kegiatan operasional produksi, sehingga dapat membantu pengembangan pabrik PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta. Sedangkan untuk tenaga kerja tambahan sebesar (30%) diambil dari warga sekitar, namun lowongannya tidak dibuka secara formal melainkan melalui informasi melalui hubungan relasi atau rekomendasi dari tenaga kerja yang lain. Saat ini jumlah total tenaga kerja di PT. Tritunggal Lintas Benua tercatat sebanyak 50 orang.

4.2.1.2 Metode Recruitment Tenaga Kerja

Saat datang musim tuna yang artinya musim melimpahnya bahan baku membuat kegiatan produksi semakin intens, efek dari meningkatnya kegiatan produksi ini juga menyebabkan bertambahnya tugas produksi. Penambahan tugas produksi jika tidak disertai penambahan tenaga kerja maka akan mengakibatkan kegiatan produksi menjadi lambat. Pada saat tersebut PT. Tritunggal Lintas Benua akan memutuskan untuk menambah jumlah tenaga kerja harian lepasnya untuk mengefektifkan kegiatan produksi.

Perekrutan tenaga kerja harian lepas dilakukan melalui tenaga kerja lama yaitu berdasarkan relasi dan rekomendasi. Hal tersebut dirasa lebih efektif dan efisien karena tenaga kerja baru dapat diperoleh secara cepat, serta direksi tidak perlu memasang iklan lowongan yang akan menimbulkan biaya tambahan.



Sedangkan untuk *recruitment* tenaga kerja yang diambil melalui perusahaan cabang akan dilakukan berdasarkan keputusan antara pemilik perusahaan dan direksi masing-masing perusahaan cabang.

4.2.1.3 Proses Seleksi Tenaga Kerja

PT. Tritunggal Lintas Benua sejauh ini hanya membuka lowongan pekerjaan di bagian buruh atau tenaga produksi, bukan dalam jajaran manajerial, sehingga menyebabkan tidak ada tahap proses seleksi seperti tes kesehatan, tes psikologi dan tes kemampuan khusus, dan lain-lain. Untuk tenaga kerja harian lepas proses seleksi mengutamakan pada kepercayaan, kemampuan dan kedisiplinan si pelamar serta tidak ada syarat-syarat khusus seperti tingkat pendidikan, batas usia atau status perkawinan. Proses seleksi juga mungkin hanya sebatas wawancara singkat dengan direksi atau manajer operasional. Hal tersebut menyebabkan keragaman umur dan tingkat pendidikan pada tenaga kerja.

Sedangkan untuk proses seleksi bagi tenaga kerja yang ada di perusahaan cabang untuk diambil dan dipindahkan ke Jakarta dipilih berdasarkan riwayat kerja yang bagus dan keterampilan si tenaga kerja yang mumpuni untuk membantu pengembangan kegiatan produksi di pabrik Jakarta.

4.3 Pengorganisasian Tenaga Kerja

Pengorganisasian ialah proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan memberikan tugas-tugas tersebut sesuai kemampuannya lalu saling mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Robbins, 1994).

Dalam PT.Tritunggal Lintas Benua pengorganisasian tenaga kerja dibagi menurut dua zonasi kerja, yaitu bagian produksi dan bagian gudang. Terdapat masing-masing koordinator atau kepala bagian dalam masing-masing zona kerja yang bertugas untuk mengorganisir serta mengawasi tenaga kerja pada masing-

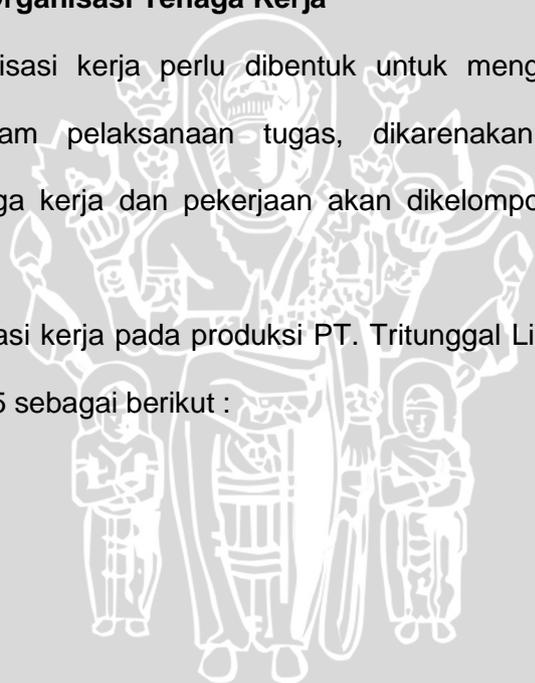
masing bagian agar tercipta hubungan antar tenaga kerja yang efektif serta terciptanya kerjasama yang efisien.

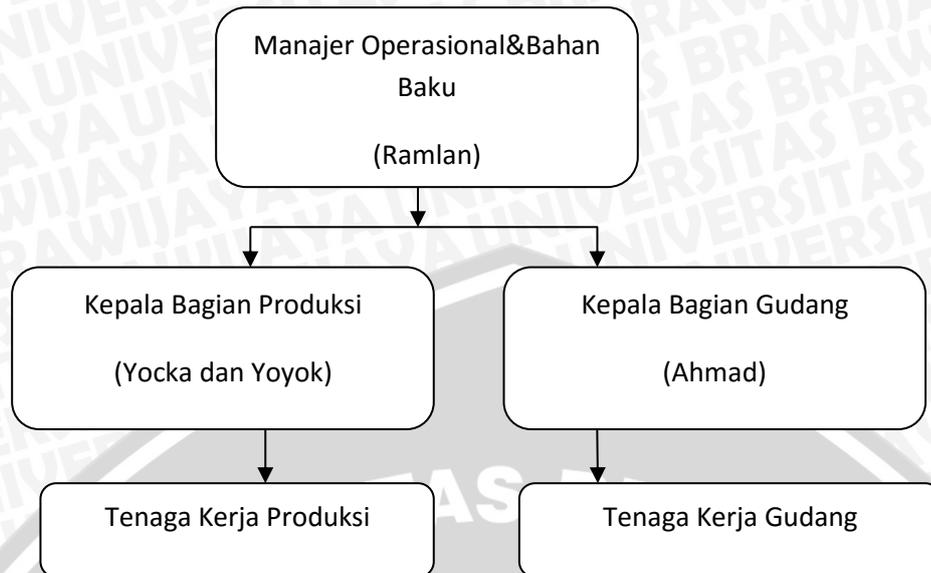
Tidak ada pemberian jobdesk atau tugas kerja yang tetap bagi setiap tenaga kerja, sehingga mereka dapat berganti tugas setiap harinya tergantung dari instruksi kepala bagian, seperti tenaga kerja yang bertugas untuk filleting ikan dapat berpindah menjadi packing atau bahkan berpindah ke bagian loading di gudang. Hal tersebut untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja juga agar sesuai tujuan perusahaan yaitu mampu mengedukasi tenaga kerja secara non-formal sehingga menjadi tenaga kerja yang terampil khususnya dalam bidang perikanan.

4.3.1 Struktur Organisasi Tenaga Kerja

Struktur organisasi kerja perlu dibentuk untuk mengurangi terjadinya kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas, dikarenakan dalam struktur organisasi kerja tenaga kerja dan pekerjaan akan dikelompokkan dalam pola formal (Gibson,2002).

Struktur organisasi kerja pada produksi PT. Tritunggal Lintas Benua dapat dilihat pada gambar 15 sebagai berikut :





Gambar 16. Struktur Organisasi Kerja

4.3.2 Pembagian Tugas Masing-Masing Bagian

Pembagian tugas masing-masing bagian pada PT.Tritunggal Lintas Benua Jakarta dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Nama bagian dan tugas pada struktur organisasi kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta

Jabatan	Tugas
Manajerial	
Manajer Operasional dan Bahan Baku	Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan produksi serta pengadaan bahan baku dan bertanggung jawab atas kinerja kepala bagian produksi
Kepala Bagian Produksi	Mengatur jalannya kegiatan produksi dan mengawasi kinerja karyawan pada bagian produksi
Kepala Bagian Gudang	Mengatur jalannya sirkulasi produk pada bagian penyimpanan dan pembagian kerja pada bagian gudang/penyimpanan

Non Manajerial	
Buruh/tenaga Kerja produksi	Menjalankan kegiatan produksi, dimulai dari filleting, wrapping, packaging, hingga loading.
Tenaga potong borongan	Memotong bahan baku tuna yellowfin menjadi bahan siap diolah.
Tenaga kerja bagian gudang	Memasukkan dan mengeluarkan produk dari gudang penyimpanan
Bagian keamanan	Mengawasi keamanan pabrik
Supir truk	Mengantar bahan baku ke pabrik atau produk ke cold storage dan pelabuhan menggunakan truk

4.3.3 Klasifikasi dan Jenis Tenaga Kerja

Pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta terdapat 3 jenis tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja harian lepas dan tenaga kerja borongan. Dimana tenaga kerja tetap merupakan tenaga kerja yang terdaftar dan setiap hari secara rutin bekerja pada PT.Tritunggal Lintas Benua, kemudian ada tenaga kerja harian lepas yang bekerja hingga pada batas waktu tertentu saja, dan terakhir ada tenaga kerja borongan yang disewa untuk memotong ikan saja.

Berikut tabel yang menjelaskan klasifikasi dan jenis tenaga kerja pada PT.Tritunggal Lintas Benua Jakarta :

Tabel 7. Klasifikasi dan jenis tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin

No		Tetap	Harian Lepas	Borongan
1.	Laki-Laki	19	10	12
2.	Perempuan	7	14	-
	Total	26	24	12

Tabel 8. Klasifikasi dan jenis tenaga kerja berdasarkan asal daerah

No		Tetap	Harian Lepas	Borongan
1.	Luar Daerah	17	-	-
2.	Warga Sekitar	9	24	21
	Total	26	24	12

Tabel 9. Klasifikasi dan jenis tenaga kerja berdasarkan jobdesk

No		Tetap	Harian Lepas	Borongan
1.	Manajer	3	-	-
2.	Kepala Bagian	3	-	-
3.	Bagian Produksi	22	15	-
4.	Bagian Gudang	4	6	-
5.	Tenaga Potong	-	-	12
6.	Keamanan	-	1	-
7.	Supir Truk	-	2	-
	Total	26	24	12

4.4 Pengarahan Tenaga Kerja

Pengarahan tenaga kerja merupakan proses penugasan pada karyawan/tenaga kerja agar bergerak ke arah atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Fungsi pengarahan tersebut membuat tenaga kerja melakukan apa yang diinginkan atau yang harus mereka selesaikan (Handoko, 2001).

4.4.1 Kompensasi Tenaga Kerja

Kompensasi ialah bentuk balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa mereka terhadap perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja berupa pendapatan yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung (Hasibuan, 2006)

Bentuk kompensasi biasanya seimbang dengan beban dan waktu kerja tenaga kerja. Pemberian kompensasi kerja berdasarkan beban dan waktu kerja tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial

1. Gaji Bulanan

Gaji bulanan adalah gaji yang dibayar kepada tenaga kerja yang berstatus karyawan tetap dan dibayarkan setiap satu bulan sekali pada tanggal 2 setiap bulannya. Gaji bulanan ini dibayarkan cash kepada setiap karyawan. Apabila terdapat jam lembur maka karyawan mendapat gaji tambahan.

2. Gaji Harian

Gaji harian ini adalah gaji yang dibayarkan kepada tenaga kerja harian lepas dan dibayarkan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari senin. Gaji harian ini dibayarkan cash kepada tenaga kerja berdasarkan jumlah hari masuk setiap satu minggunya, sehingga mungkin dapat terjadi perbedaan jumlah yang diterima setiap tenaga kerja tergantung jumlah hari masuk kerja masing-masing. Tenaga kerja juga akan mendapat tambahan gaji apabila terdapat jam lembur.

3. Bonus

Bonus diberikan kepada tenaga kerja/karyawan apabila terdapat jam lembur yang biasanya terjadi saat bahan baku tuna melimpah. Bonus juga berupa tunjangan untuk waktu-waktu tertentu pada saat menjelang hari raya Idul Fitri.

b. Kompensasi Non Finansial

1. Fasilitas

Untuk karyawan yang berasal dari luar daerah yaitu karyawan yang berasal dari cabang lain PT. Tritunggal Lintas Benua, perusahaan

menyediakan fasilitas berupa mess/tempat tinggal karyawan yang berada di dalam area pabrik, namun karena hanya terdapat 3 kamar maka perusahaan juga menyewakan kamar kos yang berlokasi cukup dekat dengan pabrik. Namun fasilitas dalam pabrik untuk karyawan bersistirahat saat jam istirahat sangat tidak memadai, yaitu ruang istirahat hanya berupa ruangan kosong yang tidak terpakai, kamar mandi atau toilet juga tidak layak pakai, serta tidak adanya musholla untuk karyawan sholat, sehingga banyak karyawan yang akan keluar dari pabrik saat jam istirahat tiba.

2. Makan

Karena tidak adanya kantin di dalam pabrik maka perusahaan menyediakan satu kali jatah makan per hari bagi karyawan/tenaga kerja yaitu pada saat jam istirahat makan siang, serta akan menambah menjadi dua kali jatah makan jika terdapat jam lembur.

3. Seragam

Perusahaan tidak memberikan atribut khusus berupa seragam pada karyawan, perlengkapan kerja yang diberikan hanya berupa head cap, masker, sarung tangan dan sepatu boots. Padahal sangat penting penggunaan seragam produksi untuk menjaga kebersihan kerja dan kontaminasi bakteri pada produk.

4. Libur

Setiap karyawan menerima jatah libur selama satu kali setiap minggunya. Karena pabrik beroperasi setiap hari dalam tiap seminggunya maka libur karyawan/tenaga kerja diberikan secara bergantian, sehingga tidak semua karyawan mendapat libur pada hari yang sama, hal tersebut dilakukan agar pabrik dapat beroperasi setiap hari.

5. Pemberian Cuti

Cuti atau izin tidak masuk yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk alasan tertentu, berikut adalah ketentuan cuti yang diberikan PT.

Tritunggal Lintas Benua kepada karyawan :

- Cuti melahirkan (1 bulan)
- Cuti sakit
- Cuti untuk kepentingan keluarga
- Cuti Lebaran (2 minggu)

4.4.2 Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan Tenaga Kerja dimaksudkan untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas tenaga kerja agar mampu berprestasi secara maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005).

Bentuk pelatihan tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta hanya berupa instruksi atau pengarahan dari direksi atau kepala bagian kepada tenaga kerja/karyawan baru, sistem kerja yang diterapkan perusahaan juga menjadi salah satu bentuk pelatihan kepada karyawan, karena jenis pekerjaan tiap tenaga kerja yang ada pada bagian produksi dan didigudang penyimpanan selalu digilir, sehingga memungkinkan tenaga kerja untuk tidak menguasai satu jenis pekerjaan saja. Diluar hal tersebut PT. Tritunggal Lintas Benua tidak memiliki jadwal atau agenda pelatihan karyawan yang rutin.

4.4.3 Promosi dan Penempatan

Promosi pada dasarnya adalah salah satu ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui peningkatan jabatan tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang mendapat peningkatan jabatan tersebut akan mendapat kepuasan pekerjaan sehingga memungkinkan bagi tenaga kerja tersebut memberikan hasil kerja yang lebih bagi perusahaan (Hasibuan, 2002).

PT. Tritunggal Lintas Benua memiliki bentuk promosi tenaga kerja dengan memindahkan karyawan/tenaga kerja di cabang Sorong, Larantuka dan Bontang yang dinilai memiliki kinerja yang baik dengan mempromosikan/memindahkan karyawan/tersebut ke cabang di Jakarta hingga batas waktu tertentu untuk menjalani posisi/peran yang lebih tinggi di Jakarta hingga batas waktu tertentu hingga kemudian kembali ke cabang asal dengan posisi lebih tinggi tersebut . Terdapat efek mutualisme dari promosi/pemindahan ini yaitu dimana para tenaga kerja yang akan dipromosikan tersebut dianggap telah mengetahui dan memahami sistem atau pola kerja di cabang lain yang telah maju sehingga dapat membantu pengembangan cabang PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, dan memperbaiki pola kerja di pabrik Jakarta, juga karyawan tersebut mendapat pengalaman manajemen kerja melalui menjalankan posisi yang lebih tinggi dan turut serta dalam proses pengembangan pabrik tersebut.

4.4.4 Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sehingga mereka timbul keinginan untuk dapat lebih bekerja keras secara sukarela (Saydam, 2000).

Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan cara langsung yaitu melalui pemberian insentif atau bonus untuk merangsang tenaga kerja meningkatkan produktifitasnya, namun di PT. Tritunggal Lintas Benua selain memberikan motivasi langsung dengan insentif atau bonus, motivasi juga diberikan secara tidak langsung melalui pembentukkan sistem kerja yang sering mengganti jobdesk tenaga kerja. Dalam sistem tersebut tenaga kerja akan sering berganti tugas sehingga tidak rutin mengerjakan satu jenis pekerjaan saja, tujuan dari sistem ini adalah untuk menghindari tenaga kerja yang jenuh sehingga mengakibatkan kerja menjadi lambat dan produktifitas menurun. Melalui sistem kerja dengan mengganti

jobdesk tenaga kerja tersebut kejenuhan tenaga kerja akan teratasi dan semangat kerja terus juga sehingga produktifitas terus meningkat.

4.5 Pengawasan Tenaga Kerja

Pengawasan Kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan tenaga kerja, menilainya, dan mengoreksi dengan maksud agar pekerjaan sesuai dengan rencana (Manullang,1990).

Pada PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta pengawasan dilakukan secara rutin setiap harinya baik oleh pemilik, direksi, atau kepala bagian dengan melakukan inspeksi setiap harinya, selain itu bentuk pengawasan juga dilakukan antar sesama karyawan. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjaja dinya kesalahan kerja yang dilakukan karyawam/tenaga kerja untuk menghindari rusak atau turunnya kualitas produk yang dihasilkan.

4.5.1 Evaluasi Tenaga Kerja

Evaluasi tenaga kerja merupakan proses penilaian dari pejabat atau majikan terhadap kinerja para tenaga kerja melalui pengumpulan informasi yang sistematis dan didokumentasikan secara formal untuk membantu mengambil keputusan tentang SDM (Wirawan, 2009).

Pada PT. Tritunggal Lintas Benua evaluasi kerja dilakukan secara rutin setiap bulannya oleh pemilik, direksi, manajer atau kepala bagian untuk terus meningkatkan produktivitas dan pengembangan pabrik. Evaluasi juga dilakukan secara kondisional sewaktu-waktu apabila ditemukan atau terjadi kesalahan yang harus segera diperbaiki atau ditemukan solusinya.

4.5.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Karyawan/tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua memiliki hak dan kewajiban antara lain :

1. Hak

- Mendapat kompensasi dan tunjangan sesuai ketentuan yang ada
- Mendapat jatah libur setiap seminggu sekali
- Mendapat perlakuan yang sama dengan yang lainnya
- Menyalurkan aspirasi untuk pengembangan pabrik

2. Kewajiban

- Masuk kerja setiap jam 8 pagi selama 6 hari kerja dalam satu minggu
- Menjalankan dan menyelesaikan tugas atau jobdesk yang telah diberikan sebagai tanggung jawabnya
- Berperilaku sopan terhadap atasan dan menjalin hubungan yang baik antar sesama tenaga kerja
- Mentaati seluruh peraturan dan prosedur kerja yang diinstruksikan
- Menjaga nama baik PT. Tritunggal Lintas Benua

4.5.3 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak yakni baik pengusaha atau pekerjanya maka sudah ditetapkan sanksi sesuai pelanggarannya. Salah satu bentuk sanksi bagi pekerja/buruh yang terberat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sebelum diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua yang melakukan pelanggaran atau kesalahan kerja akan diberikan peringatan sebanyak tiga kali peringatan, apabila pelanggaran atau kesalahan kerja tetap dilakukan maka akan dikenakan sanksi PHK. Adapun keputusan pemutusan hubungan kerja dilakukan perusahaan dikarenakan sebab :

- a.) Atas permintaan sendiri
- b.) Karena mencapai batas usia yang ditetapkan
- c.) Karena tenaga kerja tidak cakap atau buruk kinerjanya
- d.) Karena tidak sehat jasmani dan rohani
- e.) Karena melakukan pelanggaran, penyelewengan kerja atau tindak pidana
- f.) Karena meninggalkan tugas
- g.) Karena Meninggal dunia
- h.) Karena adanya keputusan pengurangan tenaga kerja
- i.) Hal-hal lain

Namun selama 1 tahun berdiri belum ada pemutusan hubungan kerja kepada karyawan/tenaga kerja dari PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, dikarenakan jumlah karyawan/tenaga kerja yang masih sedikit jumlahnya dan belum ada kesalahan tenaga kerja yang berarti. Jika ada karyawan/tenaga kerja yang berhenti bekerja itu merupakan keputusan dari karyawan/tenaga kerja tersebut karena alasan telah mendapat pekerjaan ditempat lain yang dirasa lebih baik, dan biasanya merupakan tenaga kerja harian lepas atau bukan karyawan tetap.

4.6 Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Tenaga Kerja

4.6.1 Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang dapat mendukung kelancaran manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta adalah :

1. Perusahaan cabang lain dari PT. Tritunggal Lintas Benua yang telah berdiri dan melakukan ekspor produk sejak tahun 2009 membuat perusahaan memiliki banyak hubungan dan pengalaman dalam pemasaran ekspor

2. Banyak tenaga kerja yang direkrut berasal dari perusahaan cabang sehingga para tenaga kerja tersebut sudah memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi sehingga tidak sulit melakukan pengarahan kerja dan juga para tenaga kerja tersebut dapat membantu perkembangan perusahaan.
3. Sistem kerja yang sering dilakukan pergantian mendadak pada jobdesk tenaga kerja membuat tenaga kerja dapat menguasai semua jenis pekerjaan dalam kegiatan produksi sehingga menjadikan mudah untuk dilakukan penggantian tugas apabila ada suatu sebab tertentu.

4.6.2 Faktor Penghambat

Faktor penghambat yang dapat menghambat jalannya manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta adalah :

1. Jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan banyaknya jenis pekerjaan pada kegiatan produksi sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang menyebabkan jobdesk tenaga kerja sering dipindah-pindah untuk mengatasi bagian kerja yang kekurangan tenaga. Untuk mengatasi hal tersebut perlu diadakan penambahan tenaga kerja.
2. Seringnya terjadi pelanggaran kerja khususnya pada tenaga kerja harian, sehingga dibutuhkan sosialisasi, instruksi dan pengawasan dari tenaga kerja yang merekomendasi kepada tenaga kerja yang direkomendasi, cara ini dirasa lebih efektif karena tenaga kerja harian tersebut direkrut berdasarkan hubungan relasi dari tenaga kerja yang merekomendasi.
3. Jobdesk tenaga kerja sering diganti secara mendadak sehingga sulit melacak atas siapa yang bertanggung jawab jika ditemukan atau terjadi kesalahan kerja. Perlu diatur ritme pergantiannya sehingga lebih mudah dilacak apabila terjadi kesalahan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Praktek Kerja Magang yang dilakukan di PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta, didapatkan hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta merupakan cabang yang baru berdiri pada tahun 2014, sebelumnya PT. Tritunggal Lintas Benua yang didirikan bapak Frengky telah terlebih dahulu membangun pabrik di Sorong, Larantuka dan Bontang. Produk utama dari PT. Tritunggal Lintas Benua adalah bentuk olahan dari yellowfin tuna yaitu fillet saku, Ground Meat (GM) dan Tuna stick. Kini PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta telah memiliki 4 perusahaan mitra yaitu Fishman, Tunapro, Maguro dan Tesunji.
2. Kegiatan operasional di pabrik PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta yang berlokasi di Kalideres dimulai pada jam 08.00 WIB hingga pukul 21.00 WIB, pada pukul 08.00 WIB-17.00 WIB kegiatan produksi di pabrik adalah mengolah bahan baku yellowfin tuna menjadi produk fillet saku, Ground Meat (GM) dan Tuna stick, dan dilakukan oleh tenaga kerja.karyawan tetap juga tenaga kerja harian lepas. Pada pukul 18.00 WIB kegiatan dipabrik adalah menerima bahan baku yellowfin tuna dan pemotongan yang dilakukan oleh tenaga borongan.
3. Pelaksanaan manajemen tenaga kerja yang dilakukan di PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta adalah :
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja :
 - Sumber tenaga kerja sebagian besar (60%) berasal dari karyawan PT. Tritunggal Lintas Benua di cabang lain yang ada di daerah timur Indonesia dan sisanya berasal dari warga sekitar.

- Tidak ada metode khusus dalam rekrutment tenaga kerja, metode recruitment berasal dari keputusan pemilik untuk mengambil tenaga kerja di cabang lain melalui direksi masing-masing cabang, dan untuk tenaga kerja harian lepas hanya berdasarkan hubungan relasi tenaga kerja.
 - Tidak ada syarat atau kriteria khusus dalam seleksi tenaga kerja, hanya berdasarkan kepercayaan dan keuletan kerja.
- b. Pengorganisasian tenaga kerja :
- Tenaga kerja dibagi menjadi tenaga kerja bagian produksi dan bagian gudang dan dibawah masing-masing kepala bagian
- c. Pengarahan tenaga kerja :
- Dalam system kompensasi terdapat tiga macam tipe kompensasi yaitu untuk tenaga kerja tetap, harian lepas dan tenaga borongan.
 - Training hanya diberikan kepada tenaga kerja baru melalui instruksi kepala bagian atau direksi
 - Terdapat promosi bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi di cabang lain untuk ditempatkan sementara di Jakarta dengan posisi lebih tinggi agar menguasai manajemen kegiatan produksi
 - Tidak ada kegiatan motivasi khusus, motivasi tenaga kerja hanya menggunakan kesempatan promosi tersebut.



d. Pengawasan tenaga kerja :

- Pengawasan kerja dan evaluasi diadakan secara rutin oleh pemilik, direksi dan kepala bagian untuk memperbaiki produktivitas.

4. Faktor pendukung pada manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta ialah perusahaan telah memiliki cabang lain yang telah berdiri sebelumnya sehingga memiliki banyak hubungan dan pengalaman dalam pemasaran ekspor, kemudian banyak tenaga kerja yang telah ahli dan memiliki kemampuan yang tinggi karena direkrut dari perusahaan cabang, serta sistem pergantian tugas kerja yang diterapkan membuat mudah untuk melakukan pemindahan tenaga kerja apabila terjadi kesalahan kerja.

5. Faktor penghambat pada manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta ialah jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan banyaknya jenis pekerjaan sehingga terjadi kekurangan tenaga kerja, seringnya terjadi pelanggaran kerja oleh tenaga kerja harian karena kurangnya pengawasan, dan sistem pergantian tugas kerja yang diterapkan membuat sulit untuk melacak atas siapa yang bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan kerja.

5.2 Saran

Dari hasil Praktek Kerja Magang dan pembahasan terhadap manajemen tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta maka saran yang diberikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja PT. Tritunggal Lintas Benua Jakarta adalah :

1. Menambah jumlah tenaga kerja untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang menyebabkan seringnya jobdesk dipindah-pindah.
2. Melakukan pengawasan kerja melalui tenaga kerja yang merekomendasi kepada tenaga kerja harian yang direkomendasi untuk mencapai disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Al Rizal, M. Hanif dan Ratnawati, Intan.2002. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*. Jurnal Manajemen Diponegoro Volume I.
- Azwar, Saifuddin. *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Edwin B. Flippo.2002. *Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi VII Jilid II*, Terjemahan Alponso S. Erlangga: Jakarta.
- Gibson, Ivancevich.2002. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, Hani.2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Heizer, Jay dan Barry Render.2005. *Operation Management, Edisi Ketujuh*. Prentice Hall: New Jersey
- M. Manullang.1990. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2006. *Metodologi penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Narbuko dan Achmadi. 2013. *Metode penelitian*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Novi, Febriyanto, Yudith. 2005. *Tesis Analisis Distribusi Selling-In Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Dalam Hubungan Antara Pt. Expand*

Berlian Mulia Dengan Outlet-outletnya Di Wilayah Jawa Tengah Dan Yogyakarta). Universitas Diponegoro: Semarang.

Prasetya, Bakti Abdi. 2011. *Analisa Usaha Produk Otak-otak Kepiting (Scylla serrata) Di UKM Suskes Mandiri Desa Kalanganyar Kecamatan Sedatu Kabupaten Sidoarjo*. Praktek Kerja Lapang. Sosial Ekonomi Perikanan. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Universitas Brawijaya.: Malang.

Rianse, Usman dan abdi. 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Alfabeta: Bandung.

Ranupandjono, Hidjrachman dan Suad Husnan.2002. *Manajemen Personalialia, Edisi Keempat*. Pustaka Binawan Presindo FE-UGM: Yogyakarta.

Robbins, S dan Coulter.2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. PT. Indeks: Jakarta.

Robbins, Stephen P.1994. *Teori dan Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi Ketiga. Arcan: Jakarta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas Brawijaya Press : Malang.

Saydam, Gouzali.2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan: Jakarta

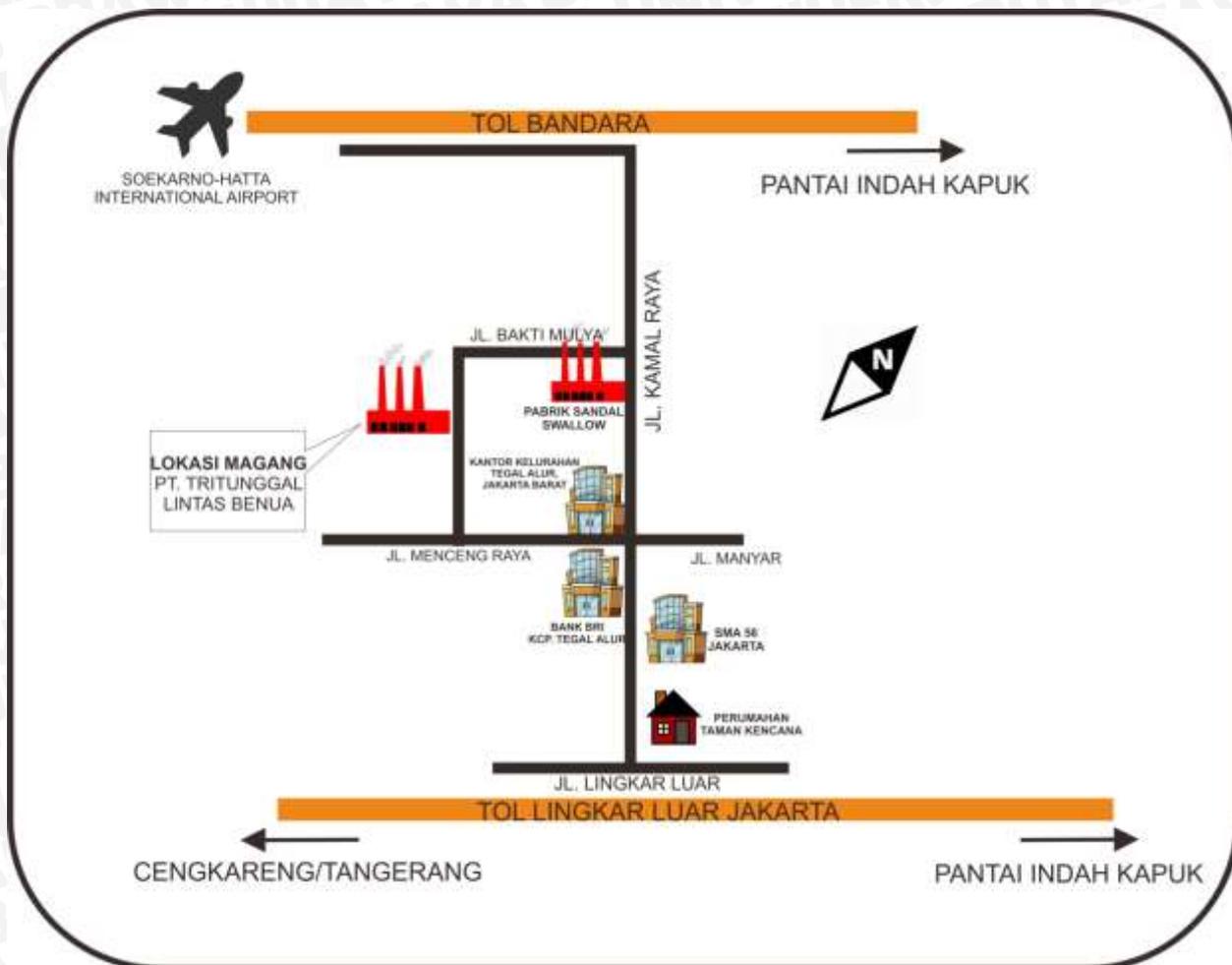
Usman, Husaini dan Purnomo Setiady A, M. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara: Jakarta.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Salemba: Jakarta.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. DENAH LOKASI PERUSAHAAN

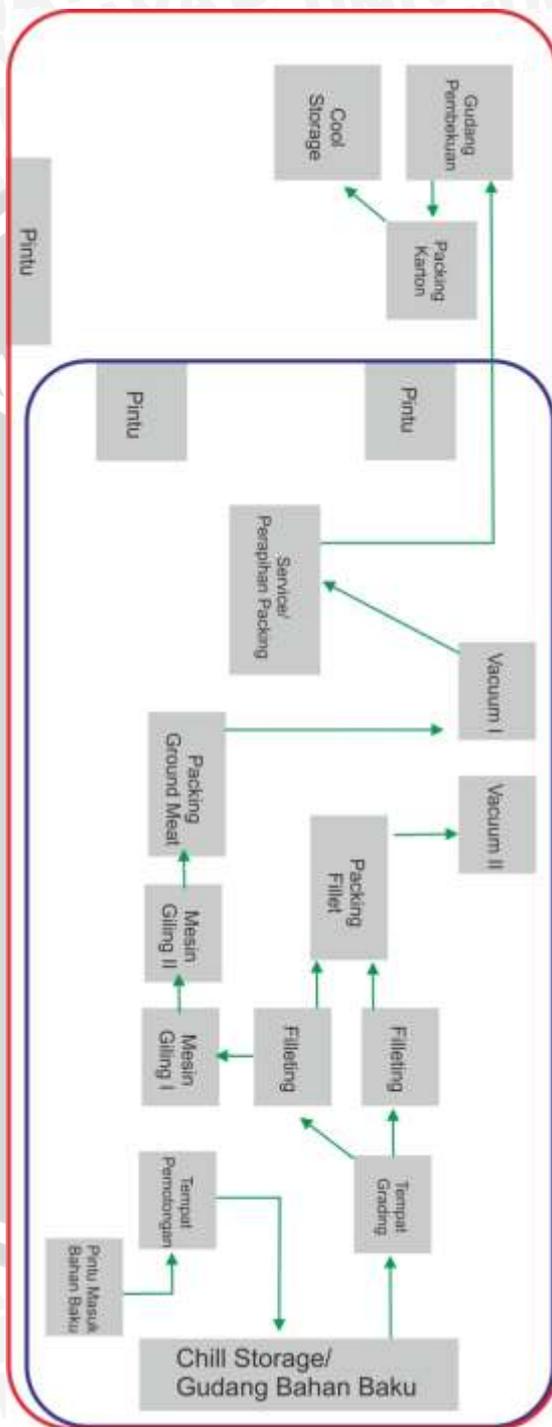


**LAMPIRAN 2. JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN PRAKTEK KERJA
MAGANG**

Praktek Kerja Magang dilaksanakan di **PT TRITUNG GAL LINTAS BENUA** mulai tanggal 1 Juli 2015 s.d. 16 Agustus 2015. Perincian kegiatan yang akan dilakukan meliputi kegiatan sebagai berikut:

NO.	KEGIATAN	MINGGU			
		I	II	III	IV
1.	Pengenalan perusahaan dan lapangan				
2.	Pengumpulan data				
3.	Studi pustaka / literature				
4.	Analisis dan penyelesaian masalah				
5.	Penyusunan data laporan				

LAMPIRAN 3, LAYOUT PRODUKSI PT.TRITUNGAL LINTAS BENUA
JAKARTA



LAMPIRAN 4 , DAFTAR PERALATAN PRODUKSI PT. TRITUNGAL LINTAS
BENUA

No.	Nama sarana dan prasarana	Jumlah
1.	Mesin vacum kecil	3
2.	Mesin vacum besar	1
3.	Meja	12
4.	Pisau	25
5.	AC (<i>Air Conditioner</i>)	10
6.	Talenan	6
7.	Keranjang kecil	54
8.	Keranjang besar	51
9.	Mesin penggilingan	2
10.	Timbangan besar	4
11.	Timbangan kecil	4
12.	Termoklin	1
13.	Container	2
14.	ABF	1
15.	<i>Cold Storage</i>	1
16.	<i>Chiling Room</i>	1



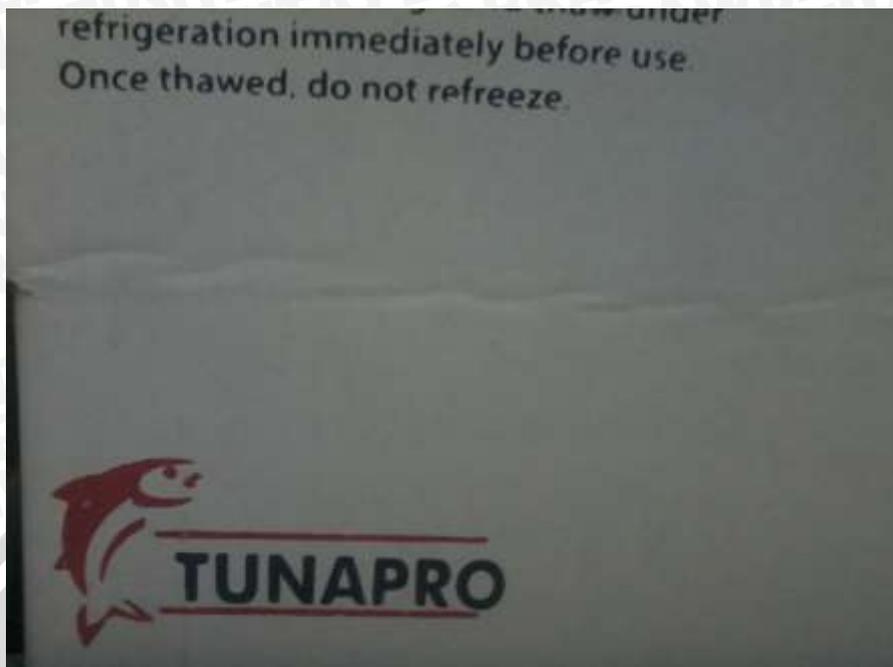
LAMPIRAN 5 , DOKUMENTASI



Truk Pengangkut milik PT. Tritunggal Lintas Benua



Produk kemasan milik perusahaan mitra : Fishman

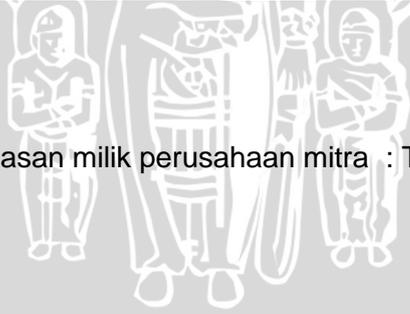


Produk kemasan milik perusahaan mitra : Tunapro





Produk kemasan milik perusahaan mitra : Tetsunji





Gas Karbonmonoksida (CO) yang digunakan untuk memerahkan daging ikan



Mesin vakum yang digunakan pada produksi



Fillet saku grade A



Fillet Saku Grade B



Tampak ruang produksi



Tampaj ruang pemotongan ikan





Tampak gudang barang



Tampak mess karyawan





Tampak ruang istirahat tenaga kerja yang tidak layak



Kondisi toilet yang rusak dan tidak layak digunakan



Terlihat para tenaga kerja tidak menggunakan seeragam kerja

