

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA *FARM FISH BOSTER CENTRE*,
KECAMATAN GEDANGAN, KABUPATEN SIDOARJO, JAWA TIMUR**

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

Oleh :

FEBRIKA NURMALASARI

NIM. 135080400111023



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2016



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA *FARM FISH BOSTER CENTRE*,
KECAMATAN GEDANGAN, KABUPATEN SIDOARJO, JAWA TIMUR**

**LAPORAN 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 :
FEBRIKA NURMALASARI
NIM. 135080400111023



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2016

PRAKTEK KERJA MAGANG

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA *FARM FISH BOSTER*
CENTRE KECAMATAN GEDANGAN KABUPATEN SIDOARJO JAWA TIMUR

Oleh:

FEBRIKA NURMALASARI
NIM. 135080400111023

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 06 Oktober 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
SK Dekan No.: _____
Tanggal: _____

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal: 20 MAR 2017

Menyetujui,
Dosen Pembimbing,

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal: 20 MAR 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya bertanggung jawab dan menyatakan bahwa dalam laporan Praktek Kerja Magang (PKM) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia pada *Farm Fish Boster Centre* Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur” merupakan benar-benar hasil karya dan pemikiran saya sendiri.

Sepanjang penulisan laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini sepengetahuan saya tidak terdapat tulisan, pendapat atau karya orang lain yang pernah diterbitkan oleh instansi atau orang lain kecuali yang tertulis dalam laporan ini yang tercantum dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari atau dapat dibuktikan bahwa laporan Praktek Kerja Magang (PKM) ini merupakan hasil plagiasi, maka saya siap dan bersedia menerima segala konsekuensi dan sanksi atas perbuatan tersebut yang sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, Oktober 2016

Penulis

Febrika Nurmalasari
NIM. 135080400111023

RINGKASAN

FEBRIKA NURMALASARI. Praktek Kerja Magang (PKM) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada *Farm Fish Boster Centre*, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (dibawah bimbingan **Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**)

Praktek Kerja Magang ini dilaksanakan pada *Farm Fish Boster Centre* Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo pada tanggal 20 Juli samai dengan 24 Agustus 2016.

Maksud dari pelaksanaan Praktek Kerja Magang (PKM) ini adalah untuk mengetahui dengan jelas bagaimana pelaksanaan serta permasalahan yang ada pada *Farm Fish Boster Centre*. Lebih jauh lagi untuk mengetahui secara langsung dan mendapat gambaran secara jelas dan lengkap tentang manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre*. Sedangkan tujuan dari pelaksanaan Praktek Kerja Magang (PKM) ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari sejarah, perkembangan perusahaan, lokasi serta visi dan misi dari *Farm Fish Boster Centre*. Mempelajari fungsi manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre* yang meliputi fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta mempelajari fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Mengetahui hak dan kewajiban tenaga kerja serta faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre*.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan Praktek Kerja Magang (PKM) ini adalah dengan menggunakan tiga metode yaitu partisipasi aktif, observasi dan wawancara yang saling berhubungan dan mendukung dakan melengkapi data yang diperlukan. Pengambilan data mulai dari perekrutan tenaga kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Manajemen dapat diartikan dalam berbagai sudut pandang. Secara umum pengertian manajemen adalah pengolahan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara pada karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

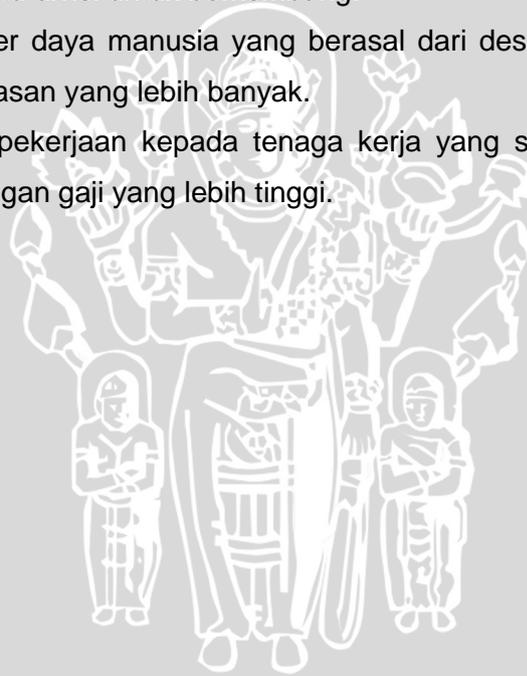
Hak tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* adalah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama. memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja, memperoleh upah yang layak, memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Sedangkan kewajiban tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* berupa pengerjaan tugas, menjaga sikap dan tingkah laku tenaga kerja, menjaga Kebersihan, keamanan dan keselamatan serta pelaporan tugas.

Faktor pendukung pelaksanaan pada *Farm Fish Boster Centre* adalah sebagai berikut :

- a. Ketersediaan fasilitas ruang kelas yang dilengkapi dengan LCD proyektor.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawan demi menunjang proses produksi yang lebih optimal.
- c. Kedekatan *Farm Fish Boster Centre* dengan Politeknik Perikanan dan Kelautan Sidoarjo, sehingga penyerapan tenaga kerja sangat mudah untuk dilakukan.
- d. Ketersediaan ruang konsultasi yang menunjang pelayanan kepada tamu.

Faktor penghambat pelaksanaan pada *Farm Fish Boster Centre* adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya keingintahuan sumber daya manusia terkait tentang pekerjaan yang mereka jalani sehingga menjadi penghambat untuk berinovasi.
- b. Belum adanya target pencapaian pada divisi-divisi kerja, sehingga menjadi semakin lama suatu divisi untuk berkembang.
- c. Perekrutan sumber daya manusia yang berasal dari desa, sehingga harus memberikan wawasan yang lebih banyak.
- d. Adanya tawaran pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja dan diiming-imingi dengan gaji yang lebih tinggi.



UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa pelaksanaan Praktek Kerja Magang ini tidak terlepas dari dukungan moril dan materil dari semua pihak. Melalui kesempatan ini, dengan kerendahan hati perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP. selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah mendampingi, memberikan saran, arahan dan nasehat serta memberi sumbangsih pengetahuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan Praktek Kerja Magang ini.
- Kedua orang tua penulis, Bapak Wakidi dan Ibu Sudarni tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberikan segala yang terbaik kepada penulis. Semoga saya juga dapat memberikan yang terbaik bagi ibu dan ayah nantinya.
- Pembimbing magang Dedy Hermansyah, Ahmad Fauzan, Mohamad Royani, Devi, Khairul, Darma Bakti dan Musyafa atas segala bantuan yang diberikan selama proses magang, semoga selalu dilancarkan proses kedepannya.
- Supporter, Muhammad Satya Irfananda. Semoga selalu diberi inspirasi untuk kedepannya.
- Sahabat Ulvi, Khanifah, Azizah, Ana, Qoriah, April, Sayena, Ariefa, Irma, Iis, Dwi atas semua dukungan dan bantuannya kepada penulis. Semoga kita semua dimudahkan dalam proses S.Pi nya.
- Teman-teman seperjuangan program studi Agrobisnis Perikanan angkatan 51 tahun 2013 untuk semua bantuannya.
- Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan laporan Praktek Kerja Magang ini dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Malang, Oktober 2016
Penulis

(Febrika Nurmalasari)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya, sehingga laporan Praktek Kerja Magang mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan di *Farm Fish Boster Centre*, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur ini dapat terselesaikan. Proposal ini disusun untuk kegiatan Praktek Kerja Magang yang akan dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2016. Pada kesempatan kali ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan do'a, semangat dan dana.
2. Dr.Ir. Nuddin Harahab, MP. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan selama penyusunan proposal hingga laporan Praktek Kerja Magang.
3. Bapak Eka Jaya Tjioe selaku pemilik perusahaan yang telah memberi kesempatan untuk melaksanakan Praktek Kerja Magang
4. Dedi Hermansyah selaku pembimbing utama Praktek Kerja Magang pada *Fish Boster Centre*.
5. Ahmad Fauzan Arifin, Moh. Royani, Musyafa, Devi, Khairul, Darma Bakti selaku pembimbing dan pendamping kegiatan Praktek Kerja Magang pada *Fish Boster Centre*.
6. Teman – teman Agrobisnis Perikanan 2013.

Penulis menyadari bahwa laporan Praktek Kerja Magang ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan kesempurnaan laporan Praktek Kerja Magang ini. Akhirnya penulis berharap semoga laporan Praktek Kerja Magang ini bermanfaat dan dapat memberikan informasi bagi semua pihak.

Malang, Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.2.1 Maksud	3
1.2.2 Tujuan	3
1.3 Manfaat	4
1.4 Waktu dan Tempat	4
2. METODE PRAKTEK KERJA MAGANG	
2.1 Metode Pelaksanaan Praktek Kerja Magang	5
2.1.1 Partisipasi Aktif	5
2.1.2 Observasi	5
2.1.3 Wawancara	6
2.2 Jenis dan Sumber Data	6
2.2.1 Jenis Data	6
2.2.2 Sumber Data	6
2.3 Analisa Data Deskriptif Kualitatif	7
3. KEADAAN UMUM LOKASI PRAKTEK KERJA MAGANG	
3.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis	14
3.2 Keadaan Penduduk	15

4. HASIL PRAKTEK KERJA MAGANG

4.1 Keadaan Umum Perusahaan	17
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	17
4.1.2 Lokasi Perusahaan	18
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	20
4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
4.2.1 Fungsi Manajerial	20
4.2.2 Fungsi Operasional	26
4.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	37
4.4 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat MSDM	40

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	43
5.2 Saran	46

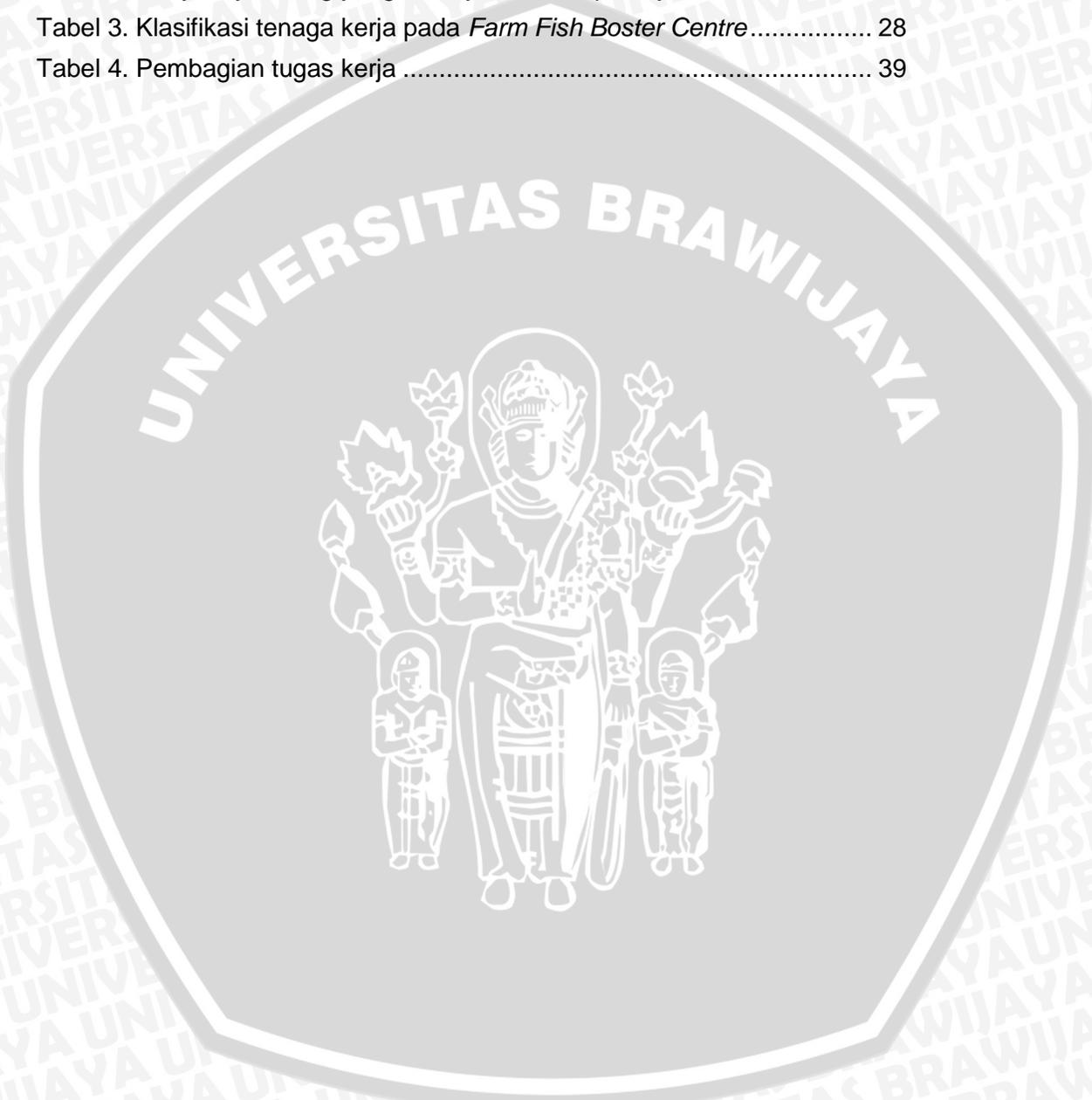
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah penduduk Kelurahan Gedangan berdasar jenis kelamin....	15
Tabel 2. Banyaknya orang yang bekerja menurut pekerjaan	16
Tabel 3. Klasifikasi tenaga kerja pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	28
Tabel 4. Pembagian tugas kerja	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Denah lokasi praktek kerja magang	14
Gambar 2. Struktur organisasi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	23
Gambar 3. Program rekreasi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	32
Gambar 4. Dapur pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	32
Gambar 5. Mushola pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	33
Gambar 6. Kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan	33
Gambar 7. Mess tenaga kerja pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	34
Gambar 8. Fasilitas televisi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	35
Gambar 9. Ruang tamu pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	35
Gambar 10. Kamar mandi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	35
Gambar 11. Fasilitas mesin cuci pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	36
Gambar 12. Fasilitas sepeda motor pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	36
Gambar 13. Fasilitas mobil pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	36
Gambar 14. Fasilitas olahraga pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	37
Gambar 15. Ruang kelas pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	41
Gambar 16. Ruang konsultasi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lokasi pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	52
Lampiran 2. Layout pada <i>Farm Fish Boster Centre</i>	54



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha dibidang perikanan dinilai tetap berdaya saing di tengah lesunya perekonomian saat ini. Sektor perikanan bahkan memiliki peluang dan masih berpotensi dikembangkan dan menyerap tenaga kerja baru. Usaha dibidang perikanan khususnya pengolahan menyumbangkan pendapatan masyarakat dalam jumlah besar. Usaha ini juga prospektif dikembangkan karena potensi lahan, teknologi, sumber daya manusia, dan jenis ikan melimpah di Indonesia.

Sebagaimana masyarakat pada umumnya mempunyai tingkat konsumsi yang rendah terhadap ikan lele jika dikonsumsi langsung tanpa diolah, oleh karenanya dengan diolah menjadi berbagai macam olahan diharapkan dapat meningkatkan konsumsi masyarakat terhadap ikan lele. Pengolahan dalam bidang perikanan dapat dijadikan suatu peluang usaha yang menjanjikan, baik skala rumah tangga ataupun skala industri besar (KKP, 2014).

Diversifikasi produk olahan bertujuan meningkatkan konsumsi ikan dengan cara menganeekaragamkan olahan hasil perikanan. Diharapkan usaha ini dapat menarik minat orang untuk gemar mengkonsumsi ikan karena kecenderungan bahwa masyarakat malas (segan) memakan ikan karena memiliki banyak duri. Adanya diversifikasi olahan maka bau dan rasa dapat disesuaikan dengan selera. Selain itu, diversifikasi merupakan usaha untuk memberikan nilai tambah pada ikan sehingga akan meningkatkan harga jual yang pada akhirnya dapat memberikan pendapatan para pengolah (Rahardi *et al.* 1995).

Dalam memaksimalkan potensi produk-produk perikanan Indonesia dibutuhkan tenaga kerja yang ahli sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan dapat bersaing dengan produk dari negara lain. Untuk

mendapatkan dan membentuk tenaga kerja yang ahli diperlukan manajemen sumberdaya manusia yang baik dan tertata rapi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia atau individu dapat ditingkatkan hingga maksimal.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional (Prihantoro, 2014). Nawawi (2006) menyatakan bahwa, sumber daya manusia adalah faktor sentral di lingkungan organisasi mencari laba (perusahaan dan industri), nirlaba (instansi pemerintah) dan volentir (organisasi atau perkumpulan berdasarkan kemanusiaan dan pengabdian). Berarti bahwa sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi harus dikelola secara efektif dan efisien, agar menjadi organisasi yang efektif dan efisien pula dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh semua organisasi, baik berskala besar, menengah maupun kecil dan dilakukan secara professional agar dapat diwujudkan pemberdayaan (*empowerment*) manusia secara maksimal.

Peran perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja pekerja adalah dengan perekrutan dan penempatan tenaga kerja sesuai keahlian yang dimiliki, pemberian motivasi serta pemberian gaji atau upah. Gaji atau upah merupakan bentuk dari balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja atas kegiatan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diterima secara tetap oleh tenaga kerja (Rutyarningsih *et al.* 2013). Pemberian gaji atau upah kepada para pekerja dapat memberikan tingkat kepuasan pada diri mereka, sehingga dapat

memotivasi keinginan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan untuk perbedaan gender dalam perekrutan tenaga kerja dan kesempatan kerja tidak akan menimbulkan permasalahan selama tidak melahirkan ketidakadilan gender (Marzuki, 2008).

Farm Fish Boster Centre adalah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam budidaya dan pengolahan hasil-hasil perikanan ikan air tawar. Selain mengolah dalam bentuk setengah jadi, *Farm Fish Boster Centre* juga semakin mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan industri yang mengolah berbagai macam olahan jadi hasil perikanan.

Studi tentang manajemen sumber daya manusia sangat menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat sumberdaya manusia adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan, sehingga membuat keberadaan mereka menjadi sangat penting untuk pembangunan perekonomian global saat ini. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh semua organisasi, baik berskala besar, menengah maupun kecil dan dilakukan secara profesional agar dapat diwujudkan pemberdayaan (*empowerment*) manusia secara maksimal.

1.2 Maksud dan Tujuan

1.2.1 Maksud

Praktek Kerja Magang dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui dengan jelas pelaksanaan serta permasalahan yang ada pada *Farm Fish Boster Centre*. Lebih jauh lagi adalah untuk mengetahui secara langsung dan mendapat gambaran secara jelas dan lengkap tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di *Farm Fish Boster Centre*.

1.2.2 Tujuan

Tujuan dari Praktek Kerja Magang ini adalah untuk mengetahui dan memahami:

1. Sejarah, perkembangan perusahaan, lokasi serta visi dan misi dari *Farm Fish Boster Centre*

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia:

a. Fungsi Manajerial

- Perencanaan, meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- Pengorganisasian, meliputi pembentukan struktur organisasi.
- Pengarahan, meliputi pemberian motivasi kepada tenaga kerja.
- Pengendalian, meliputi evaluasi terhadap program sumber daya manusia yang telah dibuat.

b. Fungsi Operasional

- Pengadaan, meliputi perekrutan, seleksi, dan jumlah tenaga kerja.
- Pengembangan, meliputi pelatihan atau pendidikan terhadap tenaga kerja.
- Kompensasi, meliputi kompensasi finansial seperti gaji, bonus, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, asuransi dan kompensasi nonfinansial seperti program rekreasi, ketersediaan kantin dan tempat beribadah, keamanan, promosi, penghargaan prestasi kerja, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.
- Integrasi, meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu tenaga kerja.
- Pemeliharaan, meliputi penerapan program kerja untuk menciptakan loyalitas dan kebanggaan kerja tenaga kerja.

- Pemutusan hubungan kerja, meliputi pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

3. Hak dan kewajiban tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre*

4. Faktor yang mempengaruhi usaha, meliputi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia serta pengembangan usaha dari *Farm Fish Boster Centre*.

1.3 Manfaat

Diharapkan hasil Praktek Kerja Magang ini dapat berguna sebagai bahan informasi bagi:

1. *Farm Fish Boster Centre*

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

2. Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan pembuatan kebijakan yang terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

3. Peneliti

Sebagai bahan informasi dan pedoman untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4 Waktu dan Tempat

Praktek Kerja Magang ini dilaksanakan pada 20 Juli – 24 Agustus 2016 di *Farm Fish Boster Centre*, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

2. METODE PRAKTEK KERJA MAGANG

2.1 Metode Pelaksanaan Praktek Kerja Magang

Praktek Kerja Magang ini dilaksanakan di *Farm Fish Boster Centre*, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Metode pelaksanaan Praktek Kerja Magang ini dilakukan dengan cara partisipasi aktif, observasi, dan wawancara.

2.1.1 Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif adalah ikut serta dalam kegiatan suatu usaha yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Tujuan dilakukan partisipasi yaitu untuk mengembangkan secara menyeluruh dan mendalam tentang kejadian nyata dalam kehidupan sehari-hari maupun proses sosial yang terjadi didalamnya (Wuisman, (1991) dalam Cahyo (2013).

Tahap partisipasi aktif dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara ikut serta dalam kegiatan di *Farm Fish Boster Centre* yaitu:

- Pembagian jadwal tenaga kerja
- Pembagian tugas tenaga kerja

Adapun partisipasi aktif non manajemen sumber daya manusia antara lain :

- Mengukur kualitas air, memberi pakan ikan dan pengurasan kolam
- Menghitung dan menimbang pakan ikan yang akan diberikan pada ikan
- Mengolah ikan lele menjadi aneka olahan ikan

2.1.2 Observasi

Observasi adalah suatu pencatatan dan pengamatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, dicatat dan

direncanakan secara sistematis, serta mudah dikontrol dan validitasnya (Husaini dan Purnomo, 2008).

Tahap observasi akan dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan rutin sehari-hari di *Farm Fish Boster Centre* serta mengamati pelaksanaan proses manajemen sumberdaya manusia yang diterapkan di *Farm Fish Boster Centre*, misalnya pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan training dan pemberian motivasi, mengamati kinerja pegawai selama proses magang, mengamati proses pengambilan benih dari kolam, cara penyeleksian ikan berdasarkan ukuran yang diinginkan konsumen, sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan budidaya ikan dan pengolahan ikan.

2.1.3 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang ingin diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012).

Tahap wawancara dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, bagian personalia dan tenaga kerja yang bekerja di *Farm Fish Boster Centre*.

2.2 Jenis dan Sumber Data

2.2.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam praktek kerja magang ini adalah kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum lokasi penelitian, meliputi: sejarah singkat berdirinya perusahaan, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, dan keadaan tenaga kerja.

2.2.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder sebagai penunjang informasi yang digunakan dalam pelaksanaan praktek kerja magang, adapun data primer dan sekunder yang akan dicari adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh si peneliti dari sumber asli atau pertama, yaitu melalui nara sumber yang tepat dan yang peneliti jadikan responden dalam penelitian si peneliti. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung (Sarwono, 2006).

Data yang akan diambil langsung pada Praktek Kerja Magang diperoleh dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi serta partisipasi aktif yang dilakukan pada *Farm Fish Boster Centre*. Data yang akan dikumpulkan adalah data yang berkaitan dengan sejarah perkembangan industri, perencanaan tenaga kerja, pengarahan tenaga kerja, pengawasan atau pengendalian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, faktor pendukung dan penghambat.

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset, untuk tujuan lainnya. Periset hanya memanfaatkan data untuk penelitiannya (Istijanto, 2002 dalam Sahada, 2013). Data sekunder yang akan dikumpulkan antara lain mengenai keadaan umum lokasi Praktek Kerja Magang, letak geografis dan topografis, keadaan lokasi pada *Farm Fish Boster Centre* serta keadaan masyarakat sekitar, data kependudukan serta peta Kabupaten Sidoarjo. Sumber data didapat dari Badan Pusat Statistik kabupaten

Sidoarjo serta Kecamatan Gedangan, laporan penelitian terdahulu serta literatur dari internet ataupun buku.

2.3 Analisis Data Deskriptif Kualitatif

Data yang diperoleh dari Praktek Kerja Magang ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti tentang status manusia, suatu kondisi, suatu sistem penilaian atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan metode ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis dan aktual mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Marzuki, 2005). Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisah menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Analisis deskriptif kualitatif ini berkaitan dengan gambaran keseluruhan mengenai proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan (Suharsimi, 2003).

Dalam Praktek Kerja Magang (PKM) data yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Keadaan umum pada Farm Fish Boster Centre, meliputi:
 - Sejarah dan perkembangan usaha dari *Farm Fish Boster Centre*
 - Lokasi dari *Farm Fish Boster Centre*
 - Visi dan misi dari *Farm Fish Boster Centre*

2. Fungsi Manajemen, meliputi:

Fungsi Manajemen	
1. Manajerial	Kegiatan
a. Perencanaan	Penentuan program sumber daya manusia yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan
b. Pengorganisasian	Pembentukan struktur organisasi
c. Pengarahan	Pemberian motivasi kepada tenaga kerja
d. Pengendalian	Evaluasi terhadap program sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya.
2. Operasional	Kegiatan
a. Pengadaan	Perekrutan, seleksi dan jumlah tenaga kerja
b. Pengembangan	Pelatihan atau pendidikan terhadap tenaga kerja
c. Kompensasi	Kompensasi finansial seperti, gaji, bonus, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, asuransi Kompensasi non finansial seperti, program rekreasi, ketersediaan dapur, tempat beribadah, keamanan, promosi, penghargaan prestasi kerja, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.
d. Integrasi	Penyelarasan kepentingan individu tenaga kerja
e. Pemeliharaan	Pemberian fasilitas untuk menciptakan loyalitas kerja
f. Pemutusan hubungan kerja	Pensiun, pengunduran diri dan pemecatan

3. Hak dan kewajiban tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre*.

4. Faktor yang mempengaruhi usaha, meliputi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

3. KEADAAN UMUM LOKASI PRAKTIK KERJA MAGANG

3.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis

Praktik Kerja Magang (PKM) tentang manajemen sumber daya manusia di laksanakan di *Farm Fish Boster Centre*, Pergudangan Sindar Gedangan, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Pada kawasan Pergudangan Sinar Gedangan terdapat banyak pabrik lain yang berdiri dan melakukan kegiatan produksi. *Farm Fish Boster Centre* terdapat di Kabupaten Sidoarjo dan secara astronomis terletak di antara $112^{\circ} 5'$ dan $112^{\circ} 9'$ Bujur Timur dan antara $7^{\circ} 3'$ dan $7^{\circ} 5'$ Lintang Selatan. Lokasi Praktek Kerja Magang dapat dilihat pada Lampiran 1.

Batas-batas Kelurahan Gedangan menurut administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara : Kelurahan Bangah
- b) Sebelah Timur : Kelurahan Ketajen
- c) Sebelah Selatan : Kelurahan Sruni
- d) Sebelah Barat : Kelurahan Kebonasikep

3.2 Keadaan Penduduk

Kelurahan Gedangan merupakan daerah pemukiman yang padat penduduk. Pada Kelurahan ini terdapat banyak Industri, pertokoan, sekolah-sekolah, maupun pergudangan. Kelurahan Gedangan dapat dikategorikan menjadi tiga kawasan, yaitu kawasan pemukiman penduduk, kawasan industri, dan kawasan pergudangan. Adapun jumlah penduduk di Kelurahan Gedangan pada tahun 2015 mencapai 10.141 jiwa dengan rincian yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Penduduk Kelurahan Gedangan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	5.076	51
2	Perempuan	5.065	49
	Jumlah	10.141	100

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Sidoarjo, 2015.

Berdasarkan tabel dapat dilihat rincian jumlah penduduk Kelurahan Gedangan berdasarkan jenis kelamin. Untuk laki-laki berjumlah 5.076 atau 51% dari total jumlah penduduk, sedangkan perempuan berjumlah 5.065 atau 49% dari jumlah penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa di Kelurahan Gedangan jumlah laki-laki lebih dominan daripada jumlah perempuan.

Seperti pada umumnya masyarakat pedesaan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sangat bervariasi, sesuai dengan minat dan keahlian masing-masing. Demikian pula pada masyarakat Gedangan, mata pencaharian mereka sangat beragam salah satunya adalah buruh swasta. Selain buruh swasta juga banyak dari masyarakat mempunyai pekerjaan sebagai pedagang, petani, buruh tani, dan lain sebagainya.

Keadaan penduduk Kelurahan Gedangan berdasarkan mata pencaharian didapatkan persentase terbanyak sebanyak 70,57% yaitu bermata pencaharian sebagai buruh swasta yang berjumlah sebanyak 1.386 orang. Hal ini dikarenakan pada lingkungan Kabupaten Sidoarjo khususnya pada Kecamatan Gedangan terdapat banyak industri yang berdiri. Banyaknya peningkatan jumlah industri besar maupun industri kecil mengakibatkan daya serap tenaga kerja pada Kabupaten Sidoarjo banyak tersalurkan sebagai buruh swasta. Buruh swasta merupakan salah satu jalan dalam mengurangi angka pengangguran pada Kabupaten Sidoarjo, khususnya Kecamatan Gedangan. Adapun banyaknya orang yang bekerja menurut jenis pekerjaan di Kelurahan Gedangan pada tahun 2015 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Banyaknya Orang yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Pegawai negeri	106	5,39
2	ABRI	86	4,37
3	Petani	8	0,40
4	Buruh	31	1,57
5	Swasta	1386	70,57
6	Pedagang	149	7,58
7	Usaha konstruksi	2	0,10
8	Usaha industri kerajinan	31	1,57
9	Usaha jasa angkutan	21	1,06
10	Jasa lainnya	144	7,33
	Total	1.964	100

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Sidoarjo, 2015.



4. HASIL PRAKTEK KERJA MAGANG

4.1 Keadaan Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* didirikan oleh Bapak Eka Jaya Tjioe yang merupakan pimpinan dari PT. Indosco Dwi Jaya Sakti. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* memulai kegiatan budidaya pada bulan Februari 2013. Unit ini merupakan tempat dilakukannya riset sistem budidaya boster karena proses budidaya dilakukan dengan mengaplikasikan produk multivitamin dan obat-obatan yang diproduksi oleh PT. Indosco Dwi Jaya Sakti yang diberi nama Boster. Sebelum didirikan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre*, PT. Indosco Dwi Jaya Sakti menggunakan kolam kelompok pembudidaya binaan sebagai tempat riset budidaya dan produk multivitamin serta obat-obatan. Kelompok pembudidaya binaan ini tersebar diberbagai daerah seperti di Sidoarjo, Surabaya, Pasuruan, Banyuwangi dan daerah lainnya di Jawa Timur. Untuk efisiensi waktu dan mempermudah untuk monitoring sistem budidaya dan aplikasi produk multivitamin serta obat-obatan yang telah diproduksi maka PT. Indosco Dwi Jaya Sakti mendirikan tempat riset yang berada tidak terlalu jauh sekitar kurang lebih 3 km dengan tempat produksi produk dengan merk *Boster*. Tempat riset inilah yang kemudia diberi nama *Farm Fish Boster Centre*. Tujuan dari pendirian usaha ini adalah sebagai farm riset dan pengembangan budidaya ikan lele, serta meningkatkan nilai jual ikan lele dengan cara diversifikasi produk. *Farm Fish Boster Centre* ini kemudian ditetapkan menjadi Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan pada tanggal 30 April 2014 dengan dikeluarkanya surat keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber daya

Manusia Kealutan dan Perikanan Nomor 42/Kep-BPSDMKP/2014 tentang penetapan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan.

Dalam Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* dilakukan budidaya ikan lele menggunakan sistem “buang kotoran” dengan mengaplikasikan produk multivitamin dan obat-obatan yang diproduksi oleh PT. Indosco Dwi Jaya Sakti, sehingga dinamakan Sistem Boster. Persyaratan budidaya sistem boster adalah: 1) luas kolam paling besar 4x4 meter persegi, 2) jenis kolam harus semen atau beton atau fiber, 3) sistem pembuangan air berupa central drain (saluran pembuangan ditengah) dan 4) mengikuti Standart Operational Procedure (SOP) dengan menggunakan produk Boster. Dengan sistem boster, budidaya lele dapat dilakukan dengan tingkat kepadatan tinggi, yaitu 1.000 ekor lele per meter kubik pada saat panen. Dilahan sempit atau terbatas, sistem budidaya ini mudah dan sederhana diterapkan.

Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* memiliki beberapa kegiatan pokok yaitu riset dan produksi dibidang pembenihan, pembesaran dan pengolahan berbagai jenis ikan lele seperti sangkuriang, dumbo, phyton dan sukhoi. Riset yang dilakukan ini saling berkesinambungan, jadi hasil dari kegiatan pembenihan yang dilakukan di hatchery sistem *indoor*, selanjutnya benih ikan dibesarkan sendiri di kolam-kolam pembesaran, apabila benih ikan lele berlebih maka benih akan dijual pada pembudidaya-pembudidaya binaan yang membutuhkan. Kemudian hasil panennya akan diolah menjadi berbagai macam produk guna meningkatkan hasil jual ikan lele seperti *Fillet*, Bakso, Siomay, *Crispy*, *Tofu*, *Patty*, *Catty Satay* dan *Catty Furai*. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* menggunakan ikan lele hasil budidayanya sebagai baha baku produk olahannya, dimaksudkan agar kualitas bahan baku terjamin kualitasnya karena sudah dikontrol sejak pemilihan induknya. Produk Pusat Pelatihan

Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Boster Centre* diproduksi berdasarkan jumlah pesanan yang diterima. Distribusi produk skala nasional sudah mencapai daerah Jakarta, Surabaya, Bali, Sidoarjo dan Bandung. Sedangkan distribusi skala internasional sudah mencapai Singapura dan Jepang.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi usaha oleh suatu organisasi (perusahaan) akan mempengaruhi risiko (*risk*) dan keuntungan (*profit*) perusahaan tersebut secara keseluruhan. Kondisi ini terjadi karena lokasi sangat mempengaruhi biaya tetap (*fix cost*) maupun biaya variabel (*variable cost*), baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Di dalam manajemen organisasi, lokasi usaha sebaiknya diperhitungkan pada saat perencanaan, sehingga usaha yang akan dijalankan tersebut dapat terorganisir pelaksanaannya di masa mendatang (Heizer dan Render, 2004).

Lokasi *Farm Fish Boster Centre* berada dikawasan pergudangan Sinar Industri Blok G-37 Gedangan, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Kompleks pergudangan dan perindustrian ini berada di Jalan Raya Gedangan-Sedati, tepatnya diperbatasan antara Kecamatan Gedangan dan Sedati. Akses menuju lokasi ini mudah ditempuh karena dekat dengan pusat transportasi yang ada di Ibu Kota Jawa Timur, yaitu kurang lebih 6 km dari Bandara Juanda dan kurang lebih 10 km dari terminal bus Bungurasih. Jarak lokasi dengan jalan raya adalah sekitar 1 km. Secara teknis lokasi *Farm Fish Boster Centre* ini berada didataran rendah, sehingga mudah untuk memperoleh sumber air pada kedalaman 7 m sudah bisa menemukan sumber air tawar. Lokasi *Farm Fish Boster Centre* dekat dengan 2 pusat kota yaitu kota Sidoarjo dan kota Surabaya, sehingga mempermudah dalam melakukan pemasaran hasil

panen lele segar maupun hasil panen yang sudah didiversifikasi menjadi olahan. Luas area tanah *Farm Fish Boster Centre* adalah seluas 1800m² dengan luas bangunan seluas 1200 m². Area *Farm Fish Boster Centre* yang digunakan dalam kegiatan produksi ikan lele baik budidaya maupun pengolahan memiliki berbagai ruangan dengan fungsi yang berbeda-beda. Ruangan tersebut antara lain terdapat ruangan kantor untuk manager bekerja. Ruang tamu yang digunakan untuk menerima tamu. Ruangan pengolahan yang digunakan untuk tempat mengolah produk olahan, dimana didalam ruangan tersebut terdapat alat-alat untuk memperlancar kegiatan pengolahan seperti *dough, mixer, meat grinder* dan mesin pencetak bakso. Ruangan produk merupakan ruangan untuk menyimpan produk multivitamin dan obat-obatan budidaya. Ruangan kelas yang digunakan untuk tempat pelatihan. Mess 1 dan mess 2 merupakan tempat yang digunakan untuk tempat istirahat yang dilengkapi dengan fasilitas kasur dan *air conditioner (AC)*. Dapur yang digunakan untuk tempat memasak. Kamar mandi yang berada didekat kantor, mushola dan Mess 1. Mushola yang digunakan untuk beribadah. Kamar tidur karyawan. Gudang yang digunakan untuk menyimpan alat-alat. Ruang *hatchery* yang digunakan untuk memproduksi benih ikan lele. Gazebo yang digunakan untuk kegiatan rapat dan penerimaan tamu serta lahan budidaya yang terdiri dari kolam pembesaran dan penampungan indukan. *Lay out Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Lampiran 2.

Adapun batas-batas lokasi *Farm Fish Boster* adalah sebagai berikut:

- Sebelah utara : Pabrik Alumunium
- Sebelah timur : Pabrik Ice Tube
- Sebelah barat : Perumahan Valencia
- Sebelah selatan : Desa Gemurug

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut adalah visi dan misi dari *Farm Fish Boster Centre*:

Visi:

- Menyediakan beragam produk yang aman dan berkualitas
- Mendukung program Dinas Perikanan dan Kelautan untuk mensukseskan slogan “Ayo Makan Ikan Agar Sehat dan Cerdas”.

Misi:

- *Farm Fish Boster Centre* terus melakukan inovasi produk yang dapat dinikmati oleh siapa saja.

4.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Pengertian manajemen dapat diartikan dalam berbagai sudut pandang. Secara umum pengertian manajemen adalah pengolahan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengolahan pekerjaan tersebut sangat beragam, misalnya pengolahan industri, pemerintah, pendidikan, pelayanan sosial, kesehatan dan lain-lain. Jika di cermati lebih jauh, hampir setiap aspek kehidupan manusia memiliki manajemen untuk mengaturnya (Yayat, 2001).

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2012). Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2012) dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi tersebut terurai sebagai berikut

:

4.2.1 Fungsi Manajerial

a. Perencanaan Penentuan Program Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan adanya usaha peramalan (*forecasting*) mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang. Dengan kata lain, tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mempergunakan sumber daya manusia seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan atau kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali (Sunarta, 2010).

Menurut Walker *dalam* French (1986), Setelah mendapatkan gambaran tentang jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan dimasa mendatang, maka perlu dirancang suatu program ke arah tersebut. Rancangan atau rencana program tersebut meliputi dua hal besar yaitu:

1. Manajemen kinerja, meliputi hal-hal yang berkaitan dengan keorganisasian, penilaian kinerja, dan struktur imbalan.
2. Manajemen karier, meliputi sistem dan kebijakan perusahaan, suksesi manajemen, kesempatan berkarier, dan rencana karier individu.

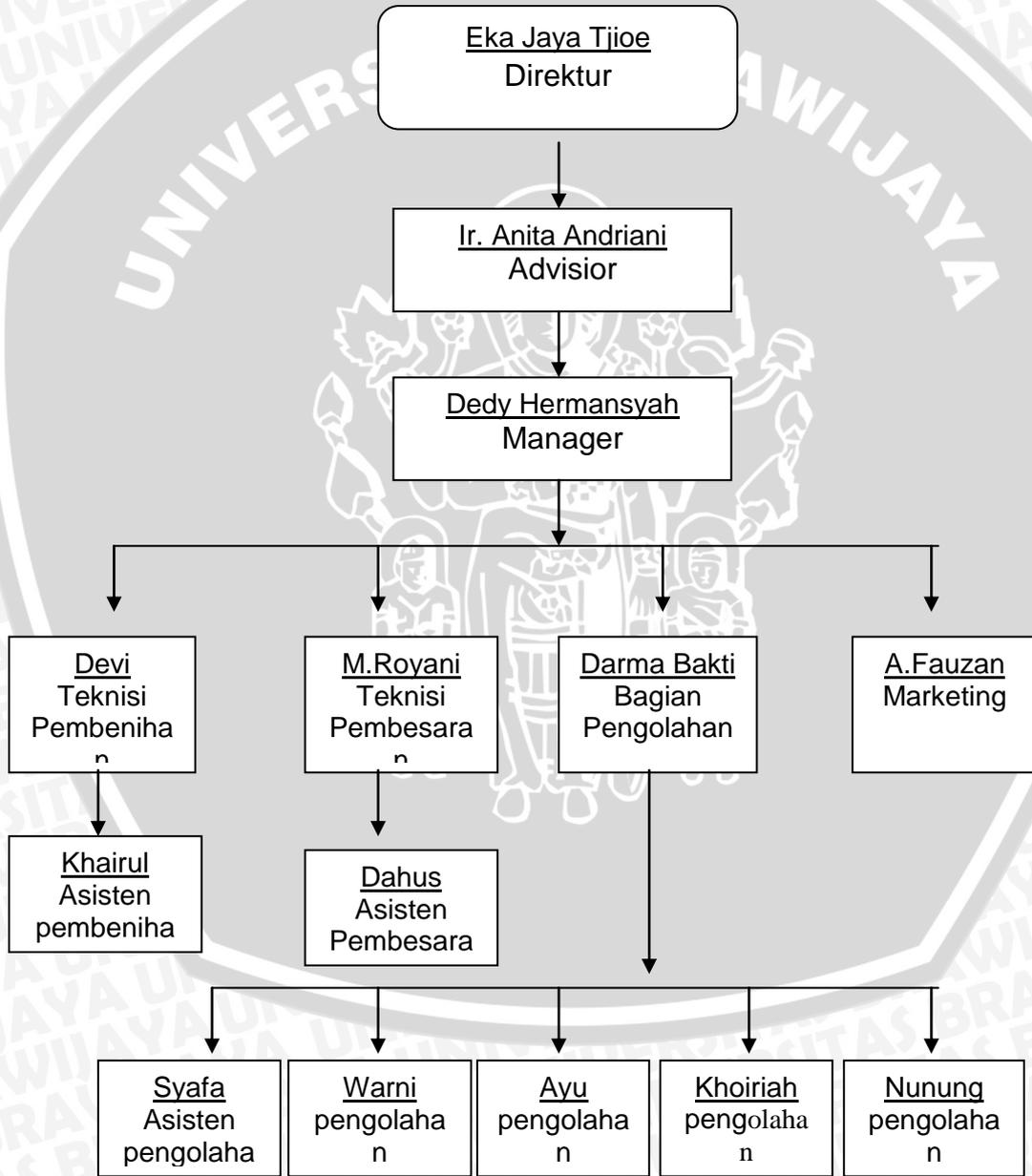


Program pengembangan sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre* adalah tenaga kerja di targetkan untuk menjadi seorang konsultan. Konsultan disini adalah seorang tenaga profesional yang menyediakan jasa kepenasihatatan (*consultancy service*) dalam berbagai bidang, khususnya pada bidang perikanan. Konsultasi ini diaplikasikan ketika adanya kunjungan tamu dan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di *Farm Fish Boster Centre*. Hal ini dilakukan dengan harapan agar tenaga kerja memiliki daya saing yang berkompeten. Tenaga kerja diharuskan untuk belajar memahami keadaan dan berlatih berkomunikasi dengan tamu yang berkunjung di *Farm Fish Boster Centre* agar tenaga kerja mampu berkomunikasi dalam melayani tamu. Selain belajar melatih komunikasi tenaga kerja harus aktif untuk mencari informasi lain untuk menambah wawasan seputar perikanan. Perusahaan selalu memberikan pembelajaran baru terhadap tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* untuk selalu mengembangkan perusahaan seperti dengan mencari dan mengumpulkan informasi-informasi dilapangan pada setiap daerah dan informasi tersebut dapat dibagikan ke grup sosial media. Media sosial dipilih karena dengan menggunakan media sosial akan dilihat seberapa efisien penyampaian atau penyebaran informasi yang berkaitan dengan budidaya lele atau perikanan yang diaplikasikan dengan penggunaan teknologi dapat diterima oleh masyarakat

b. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang digunakan pada *Farm Fish Boster Centre* adalah organisasi fungsional. Menurut Sukoco (2007), struktur organisasi ini memiliki kelebihan utama yaitu keahlian yang dimiliki seorang spesialis fungsional. Keahlian ini memudahkan mereka dalam memecahkan masalah yang terjadi pada area tertentu yang berada dibawah wewenangnya. Struktur ini banyak ditemukan pada organisasi atau perusahaan yang memiliki area spesialisasi sebagai dasar eksistensi sebuah departemen. Berdasarkan struktur organisasi fungsional dilakukan pengelompokkan tugas-tugas dan kegiatan sejenis pada

unit-unit terpisah yang dibawahinya. *Farm Fish Boster Centre* dipimpin oleh seorang direktur. Tujuan pengorganisasian ini adalah untuk memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab tenaga kerja agar tercipta keselarasan dalam bekerja. *Farm Fish Boster Centre* dipimpin oleh Pak Eka Jaya Tjioe yang dibantu oleh advisor, manajer, teknisi pembenihan, teknisi pembesaran, bagian pengolahan serta tukang kebun. Struktur organisasi pada *Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur organisasi pada *Farm Fish Boster Centre*.

Adapun tugas dan tanggung jawab pimpinan beserta staff pada *Farm Fish*

Boster Centre adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memimpin seluruh aktivitas perusahaan sesuai dengan garis kebijakan
- Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan serta menjalin kerja sama dengan bawahannya.

2. Advisor

- Bertanggung jawab sebagai penasehat manager

3 Manajer

- Menganalisis kegiatan, putusan dan hubungan yang diperlukan
- Mengelompokkan unit dan tugas dalam struktur organisasi
- Membentuk tim yang terdiri dari orang yang bertanggung jawab untuk berbagi tugas

4 Teknisi Pembenihan

- Bertanggung jawab terhadap jalannya proses pembenihan ikan lele

5 Teknisi pembesaran

- Bertanggung jawab terhadap jalannya proses pembesaran ikan lele

6 Bagian Pengolahan

- Bertanggung jawab terhadap jalannya proses pengolahan produk ikan lele.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar tenaga kerja mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi. Menurut Griffin dan Ebert (2000), kinerja terbaik dari tenaga kerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

1. Motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan
2. Kemampuan (*ability*), yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan
3. Lingkungan pekerjaan (*thework environment*), yaitu sumberdaya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2016). Motivasi diberikan kepada tenaga kerja setiap hari dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja dianggap penting. Dengan adanya pemberian motivasi ini harapkan tenaga kerja memiliki semangat kerja dan inovasi, karena untuk hidup kedepan tidak hanya dibutuhkan pintar dan tenaga akan tetapi yang paling penting adalah keterampilan dan daya inovasi kreasi baru agar menghasilkan sumber daya manusia baru yang memiliki daya saing tinggi. Pada umumnya tenaga kerja memiliki motivasi intrinsik dari mengamati apa yang dilakukan oleh tenaga kerja lain yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dari pada dirinya, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai sebuah acuan dan semangat untuk menjadi tenaga kerja yang lebih baik dan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik mereka dapatkan ketika mereka diberikan nasehat-nasehat baik dari manager ataupun langsung dari pimpinan perusahaan



agar sikap ataupun perilaku tenaga kerja berubah kearah yang lebih baik guna memajukan dan membesarkan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian disini lebih mengarah pada evaluasi terhadap program yang telah dibuat. Evaluasi berkaitan dengan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana dari tujuan pengembangan sumber daya manusia sudah tercapai. Evaluasi juga dimanfaatkan untuk mengambil keputusan terhadap sebuah proses secara menyeluruh (input, proses, output). Grove and Ostroff (1991) menyebutkan bahwa dalam proses evaluasi pengembangan sumber daya manusia meliputi evaluasi terhadap program sumber daya manusia yang telah dibuat. Melakukan analisis kebutuhan, mengembangkan hasil belajar yang terukur dan menganalisis transfer pelatihan, mengembangkan langkah-langkah hasil, memilih strategi evaluasi merencanakan dan melaksanakan evaluasi.

Evaluasi dibedakan menjadi dua, yaitu evaluasi bulanan dan evaluasi tahunan. Evaluasi bulanan dilakukan setelah adanya kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini biasanya diadakan setiap satu bulan sekali. Dalam evaluasi bulanan, hal-hal yang di evaluasi meliputi kinerja, penampilan, tingkah laku, cara berkoordinasi dan bekerja sama, cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta pelatihan, tanggung jawab, tingkat promosi yang telah dilakukan oleh *Farm Fish Boster Centre* dalam mengenalkan produk perikanan. Penampilan tenaga kerja dituntut harus sopan dan bebas rapi, memiliki sikap dan perilaku yang santun dan menghormati, dapat membangun komunikasi dengan baik dan mudah dimengerti, mampu bekerja sama dalam tim maupun bekerja secara individu dan mampu mempertanggung jawabkan segala tugas-tugas yang diberikan sehingga ketika ada tamu yang berkunjung ke *Farm Fish Boster Centre*

terlihat meyakinkan dalam mendampingi tamu. Selain itu, setelah kegiatan pelatihan selesai, para peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk menuliskan pesan dan kesan mereka saat mengikuti kegiatan pelatihan, sehingga hal tersebut juga dijadikan bahan untuk melakukan evaluasi. Sedangkan evaluasi tahunan membahas kekurangan perusahaan secara global. Baik dari sisi kinerja tenaga kerja, profit perusahaan, perkembangan kegiatan promosi kepada masyarakat dan strategi untuk mengembangkan *Farm Fish Boster Centre*. Kegiatan evaluasi ini dilakukan agar kedepannya dalam pelaksanaan pelatihan, peserta pelatihan mampu memahami ilmu dan merasa puas dengan apa yang diberikan dari *Farm Fish Boster Centre* serta untuk mengetahui posisi perusahaan serta pencapaian apa saja yang telah diraih oleh perusahaan.

4.2.2 Fungsi Operasional

a. Pengadaan Tenaga Kerja

Dalam pelaksanaan fungsi operasional, pengadaan tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Farm Fish Boster Centre dalam operasional perusahaannya masih banyak menyerap sumber daya manusia dalam menjalankan setiap kegiatannya. Tingkat pendidikan masing-masing tenaga kerja cukup bervariasi, mulai dari tamatan SMK hingga lulusan perguruan tinggi. Rata-rata sumber daya manusia berasal dari kalangan sekitar lingkungan perusahaan walaupun ada sebagian dari luar daerah Sidoarjo.

Struktur kepegawaian *Farm Fish Boster Centre* dibedakan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap (tenaga kerja harian lepas). Tenaga kerja tetap pada *Farm Fish Boster Centre* dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja bulanan tetap dan tenaga kerja harian tetap. Tenaga kerja bulanan tetap adalah pegawai tetap yang karena sifatnya dan tugas pekerjaannya ditetapkan oleh pemimpin perusahaan menjadi tenaga kerja bulanan tetap, dan mendapatkan pembayaran tiap bulan tanpa melihat jumlah hari dan jam kerja yang telah dilaksanakan. Tenaga kerja harian tetap adalah pegawai tetap yang karena sifat dan tugas pekerjaannya ditetapkan oleh pimpinan perusahaan menjadi tenaga kerja harian tetap dan mendapatkan pembayaran gaji sesuai peraturan berlaku. Tenaga kerja ini biasanya berasal dari tenaga kerja lama yang sudah bekerja pada PT. Indosco Dwijaya Sakti atau sudah ada sejak *Farm Fish Boster Centre* didirikan. Selain itu tenaga kerja baru yang direkrut oleh perusahaan dan ditempatkan bekerja sebagai teknisi langsung diangkat sebagai tenaga kerja tetap.

Tenaga kerja harian lepas (borongan) adalah tenaga kerja bagian produksi dengan hubungan kerja hanya bersifat sementara. Tenaga kerja harian lepas terikat pada hubungan kerja atas dasar perjanjian kontrak harian. Jumlah karyawan harian lepas bersifat tidak tetap, tergantung pada kebutuhan pegawai saat proses produksi. Apabila bahan baku pada proses berjumlah besar dan target waktu yang ditentukan juga singkat, maka perusahaan akan

memperkerjakan karyawan tambahan untuk mempersingkat waktu produksi. Selain itu, jika *Fish Boster Centre* mengadakan pelatihan, diambil juga beberapa tenaga kerja dari luar untuk membantu. Jumlah tenaga kerja tetap pada *Farm Fish Boster Center* berjumlah 13 orang, sedangkan tenaga kerja lepas berjumlah 3 orang. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* ini sangat beragam, mulai dari lulusan SD, SMP, SMA/SMK, D3, S1 hingga S2. Tenaga kerja lepas lulusan SD bekerja sebagai tukang kebun. Lulusan SMP sampai dengan SMA bekerja sebagai pembantu divisi pengolahan. Lulusan SMK Perikanan bekerja sebagai teknisi pembenihan dan pembesaran. Lulusan D3 bekerja pada divisi marketing dan teknisi pembenihan. Lulusan S1 bekerja sebagai manager dan lulusan S2 bekerja sebagai advisor. Klasifikasi tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Klasifikasi Tenaga Kerja pada *Farm Fish Boster Centre*

Divisi Pekerjaan	Tamatan Sekolah						Jumlah
	SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	
Advisor							1
Manager					1		1
Teknisi Pembenihan			2				2
Teknisi Pembesaran			1	1			2
Pengolahan			1	1			2
Marketing				1			1
Pembantu pengolahan		2	2				4
Tukang kebun	1						1
Tenaga kerja lepas			2				2
Jumlah							16

b. Perencanaan Perekrutan Tenaga Kerja

Secara umum dalam menilai kelayakan seorang calon tenaga kerja untuk diterima bekerja atau diikuti dalam suatu kegiatan bisnis ada dua penilaian yang dilakukan, yaitu *background education* dan *periode experience*. *Background education* dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki,

termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Artinya linearitas *education* dengan porsi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bisa membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja.

Perencanaan perekrutan tenaga kerja disusun oleh manager. Perekrutan tenaga kerja dilaksanakan secara internal. Dalam pelaksanaan perekrutan biasanya manager memberikan tawaran kepada para tenaga kerja yang sudah lama bekerja agar kerabat, saudara maupun temannya mau ikut melamar kerja di *Farm Fish Boster Centre*. Menurut Fahmi (2016) pelaksanaan perekrutan secara internal memiliki keuntungan yaitu menumbuhkan loyalitas tinggi dari para karyawan pada pimpinan dan timbulnya kepedulian internal lebih dalam karena pimpinan selalu mengutamakan karyawan perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini juga menimbulkan kerugian yaitu tidak mendapatkan ide baru dari sumber baru dan timbulnya persaingan internal dalam merebutkan posisi tertentu. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut:

- Informasi lowongan kerja

Manajer melakukan pencarian tenaga kerja baru dengan penyebaran informasi secara internal perusahaan yaitu menginformasikan kepada tenaga kerja sendiri. Selain itu manager juga menginformasikan kepada rekan-rekannya yang berprofesi sebagai guru atau dosen di sekolah perikanan.

- Tes Administrasi

Respon atas penyebaran informasi berupa surat-surat lamaran yang masuk kemanajer. Selanjutnya surat lamaran dipilih yang memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan, usia, jenis kelamin, agama, pengalaman, tempat tinggal,

status perkawinan, pendidikan. Untuk pemilihan kandidat juga memanfaatkan bank data yang telah dihimpun oleh manajer.

- Wawancara

Tahapan berikutnya para kandidat mengikuti wawancara dengan manajer, dilakukan *person to person* dan *face to face*. Dalam wawancara hal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah adanya kemauan dan keseriusan dari calon tenaga kerja baru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mau diajak maju. Selain itu memiliki pengalaman kerja sebelumnya dibidang perikanan dari sosok pelamar. Selanjutnya manajer memutuskan untuk menerima atau menolak calon tenaga kerja.

- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Usaha-usaha yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan pelatihan terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Fahmi (2016), pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. Seorang pegawai baru pada sebuah perusahaan pasti memerlukan proses adaptasi agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu cara mempercepat proses adaptasi tersebut adalah dengan program pelatihan dari perusahaan. Pelatihan tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* dibagi menjadi dua jenis yaitu pelatihan di dalam perusahaan dan pelatihan diluar perusahaan, berikut adalah prosedur dan pelatihan di *Farm Fish Boster Centre*:

- Pelatihan didalam Perusahaan

Model pelatihan yang ada diperusahaan adalah harus bekerja aktif. Jadi setiap karyawan baru harus memiliki pemikiran untuk bertanya kepada senior dengan seperti itu dia akan paham tentang apa yang akan dikerjakan dalam bekerja. Selain itu senior juga akan memberikan arahan dan bimbingan selama proses *training*. Bimbingan tidak hanya diberikan dari senior tetapi juga dari pemimpin perusahaan. Pelatihan tidak hanya menyangkut dengan keterampilan kerja melainkan juga kemampuan untuk berkomunikasi agar karyawan baru mampu mendampingi tamu atau orang yang ingin belajar di *Farm Fish Boster Centre*.

- Pelatihan diluar perusahaan

Pelatihan yang dilakukan diluar perusahaan adalah dengan mengikutsertakan tenaga kerja dalam kegiatan diklat seperti *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP) dan *Sanitation Stadar Operating Procedures* (SSOP) dengan harapan mampu menambah wawasan yang mampu diterapkan pada *Farm Fish Boster Centre*. Tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* juga diberikan kesempatan untuk menghadiri seminar yang dilaksanakan oleh instansi-instansi terkait sebagai peserta seminar. Selain menghadiri seminar sebagai peserta, *Farm Fish Boster Centre* juga tidak jarang diundang sebagai pengisi materi diberbagai seminar yang dilaksanakan oleh dinas perikanan diberbagai daerah, dengan harapan *Farm Fish Boster Centre* dapat berbagi ilmu mengenai sistem budidaya lele boster.

- d. Kompensasi

Menurut Rivai (2006) pada dasarnya kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial langsung dan

kompensasi finansial tidak langsung. Perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara adil dan layak bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan dalam memperoleh, memelihara, serta menjaga tenaga kerjanya. Masalah kompensasi memberikan pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerjanya, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menciptakan kepuasan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rivai 2006).

- Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yang diterima oleh tenaga kerja *Farm Fish Boster Centre* berupa gaji, tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan. Besarnya gaji yang diterima tenaga kerja adalah sesuai upah minimum regional (UMR) kota Sidoarjo. Pengupahan pada *Farm Fish Boster Centre* pada dasarnya besarnya gaji pokok sama akan tetapi yang membedakan adalah bonusnya. Besarnya bonus yang diberikan akan dilihat dari inovasi mereka untuk mengembangkan perusahaan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang bersifat menguntungkan perusahaan seperti ketika ada pelatihan, penjualan tinggi maka akan diganti dengan bonus. Selain itu bonus juga akan diberikan ketika tahun baru sebesar dua kali gaji untuk tenaga kerja lama, sedangkan untuk tenaga kerja baru diberikan sebesar satu kali gaji pokok. Tunjangan hari raya selalu diberikan setiap tahun. Besarnya tunjangan hari raya adalah sebesar satu kali gaji pokok. Untuk jaminan kesehatan tenaga kerja dijamin 100% oleh perusahaan selama bekerja pada perusahaan.

- Kompensasi Non-finansial

Kompensasi nonfinansial yang diberikan *Farm Fish Boster Centre* kepada tenaga kerja berupa program rekreasi, ketersediaan dapur dan tempat beribadah, keamanan, promosi, penghargaan prestasi kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja. Program rekreasi dilakukan sekali dalam satu tahun tepatnya setelah lebaran dan semua akomodasi ditanggung oleh perusahaan. Program rekreasi yang dilaksanakan pada *Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Gambar 2. Untuk keperluan makan, tenaga kerja disediakan dapur dan bahan makanan yang akan dimasak dapat diperoleh secara gratis. Fasilitas dapur pada *Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Gambar 3. Untuk sarana ibadah disediakan mushola. Fasilitas mushola pada *Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Gambar 4. Keamanan terjamin karena lokasi *Farm Fish Boster Centre* berada di area pergudangan yang mana dalam area masuk dan keluar dijaga oleh satpam. Promosi dilakukan ketika ada perluasan departemen dan jika ada seorang atau lebih sesuai dengan kebutuhan yang mana karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang dianggap mampu dan memiliki prestasi. Sarana kesehatan yang ada pada *Farm Fish Boster Centre* adalah dengan disediakannya kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). Fasilitas kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) pada *Farm Fish Boster Centre* dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 2. Program rekreasi pada *Farm Fish Booster Centre*



Gambar 3. Dapur pada *Farm Fish Booster Centre*



Gambar 4. Mushola pada *Farm Fish Booster Centre*



Gambar 5. Kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan.

e. Integrasi

Integrasi dapat diartikan sebagai usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan. Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk bekerja (Chandra, 2013). Upaya untuk mengintegrasikan antara berbagai perbedaan ini bisa dilakukan dengan beberapa pendekatan, salah satunya adalah dengan mengembangkan pola kepemimpinan (*leadership*) yang kuat dan efektif. Kepemimpinan menjadi aspek penting dalam fungsi integrasi, karena ruang lingkup kepemimpinan adalah bagaimana mempengaruhi orang lain. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, bagaimana para manajer mempengaruhi para karyawan atau bawahan sehingga mereka mau mengikuti sebagaimana yang dikehendaki pihak manajer atau pimpinan (Praptono, 2016). Untuk menyelaraskan kepentingan tenaga kerja dilakukan evaluasi kegiatan. Ada beberapa waktu untuk mengkaji ulang standar operasional kerja (SOP) apakah standar operasional kerja (SOP) yang diterapkan sudah sesuai dengan hasil yang diinginkan atau apa ada yang harus dirubah, kemudian diadakan evaluasi bulanan. Apabila ada permasalahan antar tenaga kerja, biasanya tenaga kerja yang bersangkutan akan dipanggil untuk

dimintai keterangan mengenai permasalahan yang dialaminya, sehingga keterbukaan antar tenaga kerja sangat diperlukan guna memahami karakter masing-masing tenaga kerja seta mendukung terciptanya keselarasan antar tenaga kerja.

f. Pemeliharaan,

Pemeliharaan tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* adalah dengan memberikan fasilitas untuk menciptakan loyalitas kerja tenaga kerja. Menurut Nitisemito (1992) dalam Juliani (2010), loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar tenaga kerja merasa senasib dengan perusahaan. Untuk menjaga loyalitas tenaga kerja perusahaan memberikan fasilitas seperti ketersediaan musola, televisi, dapur, makan gratis, mess untuk tidur gratis, mesin cuci, kamar mandi, sepeda motor, mobil, ruang tamu, fasilitas olahraga. Fasilitas tersebut diadakan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan nyaman dan merasa memiliki perusahaan sehingga tenaga kerja mampu bekerja berinovasi untuk mengembangkan perusahaan. Fasilitas yang terdapat pada *Farm Fish Boster Centre* disajikan pada Gambar 6-14 .



Gambar 6. Mess tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 7. Fasilitas televisi pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 8. Ruang Tamu pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 9. Kamar mandi pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 10. Fasilitas mesin cuci pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 11. Fasilitas sepeda motor pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 12. Fasilitas mobil pada *Farm Fish Boster Centre*



Gambar 13. Fasilitas olahraga pada *Farm Fish Boster Centre*

g. Pemutusan hubungan kerja

Manulang (1988) dalam Rosyid (2003), mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu: (1) *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan menyangkut eksplorasi kesempatan-kesempatan berkreasi yang baru, dan membuat keputusan yang realistik berdasarkan minat dan keahlian masing-masing orang. Pada umumnya pemutusan hubungan kerja dapat berupa pensiun, pemberhentian dan

pemecatan. Selama ini pada *Farm Fish Boster Centre* belum ada pemutusan hubungan kerja (PHK), akan tetapi ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Alasan utama tenaga kerja mengundurkan diri adalah banyak dari tenaga kerja mendapatkan tawaran bekerja dengan orang lain yang dijanjikan gaji yang lebih besar, selain itu alasan untuk berwirausaha sendiri. Prosedur mengundurkan diri pada *Farm Fish Boster Centre* adalah karyawan mengajukan surat pengunduran diri kepada manager. Pemecatan pada *Farm Fish Boster Centre* dilakukan ketika pada masa training karyawan melakukan kesalahan yang sangat fatal.

4.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak dan kewajiban tenaga kerja adalah salah satu hal paling pokok dalam suatu usaha atau bisnis. Tanpa hak dan kewajiban yang jelas maka kegiatan bisnis suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, bahkan akan cepat gulung tikar. Hak tenaga kerja menurut undang-undang No. 14 Tahun 1969 adalah sebagai berikut:

- Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- Tiap tenaga kerja memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Di samping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan.
- Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka



mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh atau tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Hak tenaga kerja pada *Farm Fish Boste Centrer* yaitu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama. memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja, memperoleh upah yang layak, memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja.

Sedangkan kewajiban tenaga kerja meliputi:

- Pengerjaan tugas

Waktu kerja dan pembagian tugas kerja dibagi oleh manajer berdasarkan bidang masing-masing. Jam kerja lebih dari perusahaan umum karena disini

memelihara makhluk hidup. Untuk sistem cuti diberikan apabila karyawan tidak meninggalkan tanggung jawabnya, jadi harus ada pengganti untuk mengurus tanggung jawabnya selama ditinggal cuti. Lamanya waktu untuk cuti tidak dibatasi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, dengan catatan cuti harus dengan keterangan yang jelas dan wajar. Pembagian tugas tiap divisi pada *Farm Fish Boster Centre* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Pembagian tugas tenaga kerja

Divisi	Waktu	Keterangan
Pembenihan	06.00	Penimbangan pakan
	07.00	Pengecekan dan pengukuran air
	08.00	Membuang kotoran air kolam dan pemberian pakan ikan
	09.00	Pembersihan disekitar kolam
	15.00	Pengecekan dan pengukuran kualitas air
	16.00	Pemberian pakan ikan
Pembesaran	22.00	Pemberian pakan ikan
	07.00	Pengecekan dan pengukuran kualitas air
	08.00	Membuang kotoran air kolam dan pemberian pakan ikan
	09.00	Pelaksanaan <i>greeding</i> atau <i>sampling</i> ikan
	13.00	Pembuangan air kolam
	15.00	Pengecekan dan pengukuran kualitas air
Pengolahan	16.00	Pemberian pakan ikan
	22.00	Pemberian pakan ikan
	08.00	Pengambilan ikan lele
	08.30	Pemfilletan ikan
	10.00	Pengambilan daging
	11.00	Perendaman daging
	13.00	Penggorengan olahan
	14.00	Packing produk
	15.00	Penyimpanan produk

- Sikap dan tingkah laku tenaga kerja:

Sikap dan tingkah laku yang harus dimiliki tenaga kerja adalah harus sopan, memiliki tanggung jawab, berfikir rasional dan dewasa, mampu bekerja individu dan bekerja tim, berwibawa dan harus mampu bersikap baik kepada siapapun khususnya pada saat mendampingi tamu yang berkunjung di *Farm Fish Boster Centre*.

- Kebersihan, keamanan dan keselamatan karyawan:

Untuk menjaga kebersihan lingkungan *Farm Fish Boster Centre*, setiap hari dibersihkan oleh tenaga kerja, mulai dari lingkungan pembesaran, pembenihan, area mess, area kamar mandi, musola, kantor manager, ruang produksi, ruang pengolahan hingga dapur. Hal ini dilakukan agar kenyamanan tenaga kerja tetap terjaga. Untuk keselamatan kerja tenaga kerja diharuskan ketika bekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional kerja (SOP) perusahaan yang telah ditetapkan.

- Pelaporan tugas

Pelaporan tugas dilaksanakan setiap minggu dan sateiap satu bulan sekali. Pelaporan mingguan berisi laporan teknis masing-masing divisi, seperti laporan kualitas air, pakan, biomassa ikan. Sedangkan pelaporan bulanan berisi laporan penjualan produk-produk dari *Farm Fish Boster Centre*, seperti Obat ikan, Produk olahan, benih dan ikan lele yang siap konsumsi.

4.4 Faktor – faktor pendukung dan faktor penghambat

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre* dibagi menjadi dua yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi antara lain :

a. Faktor Pendukung

Faktor-faktor yang dapat mendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster* adalah sebagai berikut:

- Ketersediaan fasilitas ruang kelas yang dilengkapi dengan LCD proyektor. Fasilitas ruang kelas disajikan pada Gambar 14.
- e. Manajemen sumber daya manusia yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawan demi menunjang proses produksi yang lebih optimal.
- f. Kedekatan *Farm Fish Boster Centre* dengan Politeknik Perikanan dan Kelautan Sidoarjo, sehingga penyerapan tenaga kerja sangat mudah untuk dilakukan.
- g. Ketersediaan ruang konsultasi yang menunjang pelayanan kepada tamu. Fasilitas ruang konsultasi disajikan pada Gambar 14.



Gambar 14. Ruang kelas pada *Farm Fish Boster Centre*

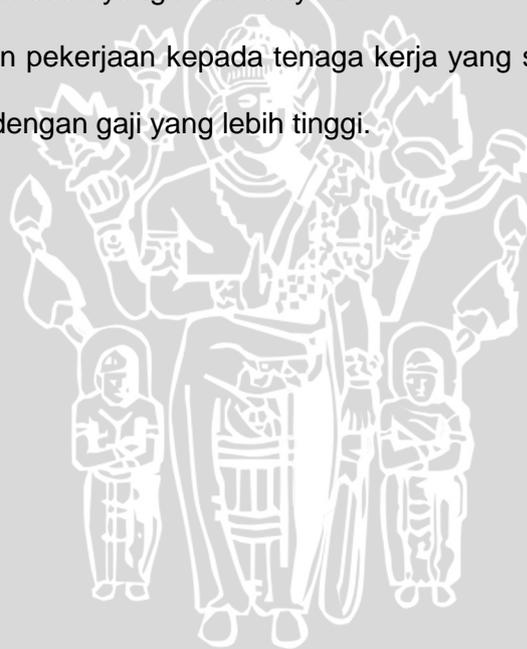


Gambar 15. Ruang konsultasi pada Farm Fish Booster Centre

b. Faktor Penghambat

Faktor-faktor yang dapat menghambat manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- e. Kurangnya keingintahuan sumber daya manusia terkait tentang pekerjaan yang mereka jalani sehingga menjadi penghambat untuk berinovasi.
- f. Belum adanya target pencapaian pada divisi-divisi kerja, sehingga menjadi semakin lama suatu divisi untuk berkembang.
- g. Perekrutan sumber daya manusia yang berasal dari desa, sehingga harus memberikan wawasan yang lebih banyak.
- h. Adanya tawaran pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja dan diiming-imingi dengan gaji yang lebih tinggi.



5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kegiatan Praktik Kerja Magang pada *Farm Fish Booster Centre* dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Booster Centre* didirikan oleh Bapak Eka Jaya Tjioe pada bulan Februari 2013 yang berlokasi dikawasan pergudangan Sinar Industri Blok G-37 Gedangan, Kecamatan Sedati , Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Unit ini merupakan tempat dilakukannya riset sistem budidaya boster karena proses budidaya dilakukan dengan mengaplikasikan produk multivitamin dan obat-obatan yang diproduksi oleh PT. Indosco Dwi Jaya Sakti yang diberi nama *Boster*. Sebelum didirikan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) *Farm Fish Booster Centre*, PT. Indosco Dwi Jaya Sakti menggunakan kolam kelompok pembudidaya binaan sebagai tempat riset budidaya dan produk multivitamin serta obat-obatan. Untuk efisiensi waktu dan mempermudah untuk monitoring sistem budidaya dan aplikasi produk multivitamin serta obat-obatan yang telah diproduksi maka PT. Indosco Dwi Jaya Sakti mendirikan tempat riset yang diberi nama *Farm Fish Booster Centre*.
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada *Farm Fish Booster Centre* pada umumnya sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Booster Centre* hingga saat ini masih dapat terkendali dan terkontrol oleh manajer maupun pemilik perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dibagi menjadi dua yaitu:

- Fungsi manajerial:
 - a. Perencanaan penentuan program sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan tenaga kerja di cetak untuk menjadi seorang konsultan agar memiliki daya saing dan berkompeten.
 - b. Pengorganisasian pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan dibentuknya struktur organisasi pada *Farm Fish Boster Centre* yang mana memiliki sistem koordinasi, pelimpahan dan pelaporan tugas yang jelas.
 - c. Pengarahan pada *Farm Fish Boster Centre* belum berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan masih adanya tenaga kerja yang belum merasa memiliki perusahaan sehingga ketika ada tawaran untuk bekerja ditempat lain dengan gaji yang lebih tinggi, tenaga kerja ini akan tergiur.
 - d. Pengendalian pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan selalu diadakan evaluasi pasca kegiatan pelatihan pembenihan, budidaya maupun pengolahan pada *Farm Fish Boster Centre*.
- Fungsi Operasional:
 - a. Perekrutan tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan perekrutan yang dilakukan secara internal dan selama proses perekrutan tenaga kerja baru belum pernah mengalami sepi pelamar.
 - b. Pelatihan tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan dilaksanakannya pelatihan tenaga kerja baru didalam perusahaan seperti

pelatihan cara berkomunikasi dalam mendampingi tamu serta pemahaman mengenai pekerjaan yang nantinya akan di jalani oleh tenaga kerja baru. Sedangkan pelatihan diluar perusahaan seperti diikuti diklat sertifikasi *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP) dan *Sanitation Standard Operating Procedures* (SSOP) serta menghadiri seminar yang diselenggarakan oleh instansi maupun dinas perikanan.

- c. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan adanya pemberian kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan sedangkan kompensasi non finansial seperti program rekreasi, ketersediaan dapur, tempat beribadah, promosi, penghargaan prestasi kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.
- d. Pengintegrasian dengan penyelarasan kepentingan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan ketika ada permasalahan antar tenaga kerja maupun antara bawahan dan atasan selalu diselesaikan dengan terbuka.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* sudah dilakukan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan diberikan fasilitas-fasilitas kepada tenaga kerja guna menunjang seperti tempat tinggal gratis, makan dan minum gratis, listrik gratis, mesin cuci, televisi, sepeda motor, mobil, sarana olahraga, kamar mandi, mushola dan dapur.
- g. Pemutusan hubungan kerja pada *Farm Fish Boster Centre* sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan ketika ada

tenaga kerja yang mengundurkan diri melakukan prosedur yang sesuai. Belum ada tenaga kerja yang pensiun atau dipecat.

3. Tenaga kerja pada *Farm Fish Boster Centre* mendapatkan Hak dan melaksanakan kewajibannya dengan baik, hal ini dibuktikan dengan hak yang diterima tenaga kerja seperti upah yang layak, mendapatkan ijin untuk cuti, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya dalam bekerja, mendapatkan perlindungan atas kesusilaan dan moral, mendapatkan perlindungan keselamatan kerja serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Sedangkan kewajiban yang dilaksanakan tenaga kerja seperti pengerjaan tugas kerja, menjaga kebersihan, keamanan dan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), memiliki sikap dan perilaku yang rasional dan dewasa, serta pelaporan tugas setiap minggu dan setiap bulan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan manajemen sumber daya manusia pada *Farm Fish Boster Centre* meliputi:

a. Faktor pendukung pada *Farm Fish Boster Centre* adalah Ketersediaan fasilitas ruang kelas yang dilengkapi dengan LCD proyektor. Memiliki manajemen sumber daya manusia yang selalu memperhatikan kebutuhan tenaga kerja demi menunjang proses produksi yang lebih optimal. Kedekatan *Farm Fish Boster Centre* dengan Politeknik Perikanan dan Kelautan Sidoarjo sehingga tidak pernah sepi pelamar kerja serta didukung dengan adanya ruang konsultasi untuk mendampingi tamu.

b. Faktor yang menghambat pada *Farm Fish Boster Centre* adalah kurangnya keingintahuan tenaga kerja terkait tentang pekerjaan yang mereka jalani sehingga menjadi penghambat untuk berinovasi. Belum adanya target pencapaian pada divisi-divisi kerja, sehingga menjadi

semakin lama suatu divisi untuk berkembang. Perekrutan tenaga kerja yang berasal dari desa, sehingga harus memberikan wawasan yang lebih banyak. Adanya tawaran pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja dan diiming-imingi dengan gaji yang lebih tinggi.

5.2 Saran

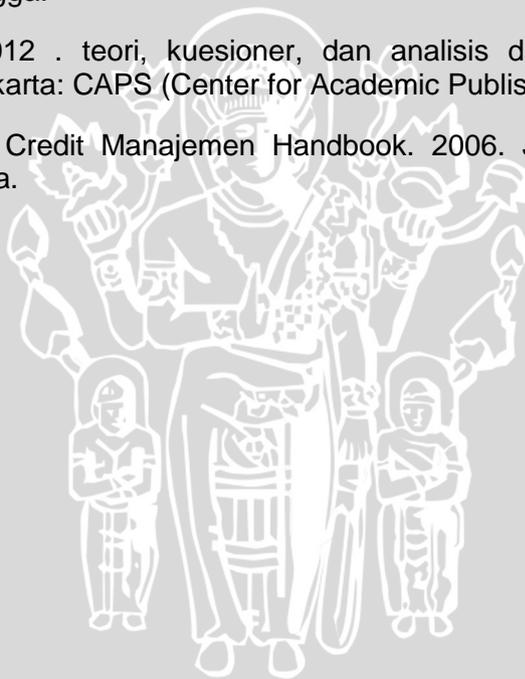
Berdasarkan hasil kegiatan Praktik Kerja Magang yang telah dilakukan pada *Farm Fish Boster Centre* terdapat beberapa hal yang dipertimbangkan sebagai saran yaitu:

1. Pemberian motivasi dan arahan kepada tenaga kerja mengenai pola pikir yang dewasa dan rasional harus selalu diberikan agar tenaga kerja memiliki kontrol emosi yang baik dan pola pikir yang dewasa dalam menjalani pekerjaan yang digeluti. Dengan demikian tenaga kerja diharapkan mau menyenangkan pekerjaan yang ada sehingga diharapkan mampu berinovasi dan tidak tergoda dengan tawaran pekerjaan lain.
2. Perlu adanya pemberian target pencapaian pada masing-masing divisi agar masing-masing divisi memiliki inovasi yang lebih baik untuk memajukan divisinya tersebut dan perusahaan sehingga diharapkan terjadi perluasan divisi baru bisa dan penambahan tenaga kerja baru juga dapat dilaksanakan.
3. Perlu diadakan tes tertulis pada proses seleksi, agar tenaga kerja yang direkrut baik dari desa maupun kota memiliki standar kualitas yang hampir sama sesuai dengan strata pendidikannya.

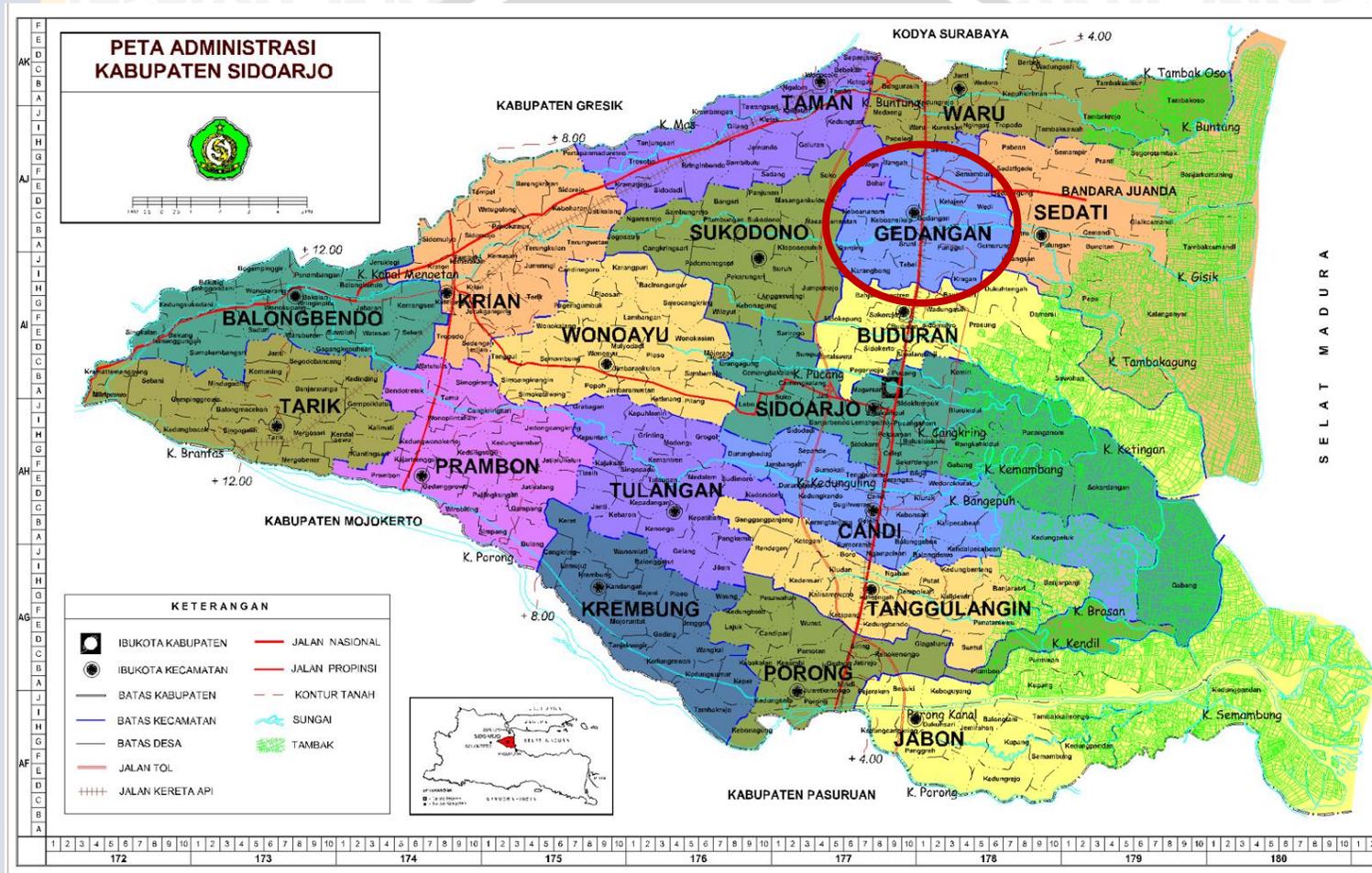
DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik dan Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. 2015. *Kabupaten Sidoarjo Dalam Angka 2015*, Sidoarjo: Kantor Badan Pusat Statistik dan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
- Cahyo, A.D.2013. *Praktik Kerja Lapang Pada Usaha Pembesaran dan Pemasaran Udang Vaname (Litopenaeusvannamei) UD Dwi Devi Lancar di Desa Temaji, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Laporan Praktik Kerja Magang*. Malang: Program Studi Agrobisnis Perikanan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya.
- Fahmi, Irham . 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- French, WL. 1986. *Human Resource Management*. Houghton Mifflin.
- Grove, D.A. & Ostroff, C. 1991. *Developing Human Resources: Program Evaluation*, Washington DC: Bureau of National Affair.
- Heizer, Jay dan Render Barry. 2004. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Herujito, Yayat M .2001 .*Dasar-dasar Manajemen* Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Husaini dan Purnomo. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliani, Djohar. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Marzuki. 2008. *Studi Tentang Kesetaraan Gender Dalam Berbagai Aspek. Prosiding Sosialisasi Kesetaraan Gender Kegiatan KKN Mahasiswa UNY (Kelompok 18) di PKBM 'Sekar Melati' Sindua di Mlati Sleman tanggal 24 Desember 2008. Jurusan PKN dan Hukum. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi*.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prihantoro, Agung. 2012 .*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen .Value Added, Vol.8, No.2*.
- Pujiyanto. 2003. *Strategi Pemasaran Produk Melalui Media Periklanan*. Nirmana. 5 (1) : 96-109
- Rahardi F. 1995. *Agribisnis Perikanan*. Jakarta : Penebar Swadaya.

- Rutyaningsih, H.Y ; Martini, N ; Yulian, A.Y.H. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi *Engineering* PT. Bridgestone Karawang. Jurnal Manajemen 10 (3) : 1-7.
- Sahada, N.A. 2013. Analisis Usaha Pembenihan Ikan Koi (*Cyprinus Carpio*) Pada UD. Kelud Koi Di Desa Kuwut Kecamatan Kuwut Kabupakten Blitar. Praktek Kerja Lapang. Malang: Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Universitas Brawijaya.
- Sarwono, J.2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Bandung: Graha ilmu.
- Simanjuntak . 1998. Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta .Bandung
- Sukoco, Badri Munir .2007 .Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya :Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012 . teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service) .
- Veithzal Rivai. 2006. Credit Manajemen Handbook. 2006. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1. Lokasi Farm Fish Booster Centre





Alamat : SINAR GEDANGAN G37 Gedangan, Kec. Sidoarjo, Jawa Timur, 61292.

Lampiran 2. *Layout Farm Fish Boster Centre*

