MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA TAMBAK UDANG VANAME ALIM MUNTASOR DI DESA BAYEMAN, KECAMATAN TONGAS, KABUPATEN PROBOLINGGO, JAWA TIMUR

ARTIKEL PRAKTEK KERJA LAPANG PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN S BRAWWAL JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

Oleh:

RADIAS TARWOCO PUTRO NIM. 115080400111069



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

2017

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

Oleh :
RADIAS TARWOCO PUTRO
NIM. 115080400111069

Menyetujui,
Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. H. NUDDIN HARAHAB, MP

NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal: 2 4 JAN 2017

Dr. Ir. ANTHON EFANL MP.

NIP. 19650717 199103 1 006

Tanggal: 2 4 JAN 2017

MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA TAMBAK UDANG VANAME ALIM MUNTASOR DI DESA BAYEMAN, KECAMATAN TONGAS, KABUPATEN PROBOLINGGO, JAWA TIMUR

¹Radias Tarwoco Putro, ²Anthon Efani

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari 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 organisasi. Praktek Kerja Lapang ini bertujuan untuk mengetahui proses produksi udang vaname pada Tambak Udang Alim Muntasor, Manajemen Tenaga Kerja pada usaha tambak Udang Vaname Alim Muntasor yang menyangkut aspek Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengawasan, Faktor Pendukung dan Penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja di Tambak Udang Vaname Alim Muntasor dan Mengetahui Pengembangan dalam Manajemen Tenaga Kerja pada Tambak Udang Vaname Alim Muntasor. Metode yang digunakan dalam Praktek Kerja Lapang ini adalah metode deskriptif dengan teknik pengambilan data meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara partisipasi aktif, observasi lapangan dan wawancara. Berdasarkan hasil Praktek Kerja Lapang, proses produksi sudah dilaksanakan dengan baik sehingga menghasilkan output yang berkualitas, pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan masih dilaksanakan dengan sederhana dan sesuai kebutuhan perusahaan, kelebihan dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja antara lain Perusahaan dapat meminimalisir resiko perusahaan yang ada pada masa yang mendatang, sedangkan hambatan dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja antara lain pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja keluar dari rencana yang telah disusun sebelumnya, pengembangan dalam Manajemen Tenaga Kerja dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemeliharaan tenaga kerja dengan menyediakan fasilitas yang layak dan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Pengolahan, dan Pengembangan.

¹Mahasiswa Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Brawijaya, Malang. ²Dosen Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Brawijaya, Malang.

LABOR MANAGEMENT ON VANAME SHRIMP POND ALIM MUNTASOR IN THE VILLAGE OF BAYEMAN, DISTRICT OF TONGAS, PROBOLINGGO REGENCY, EAST JAVA

¹Radias Tarwoco Putro, ²Anthon Efani

ABSTRACT

resources is part of a progression of science, development, and technology. Therefore, current era where technology and civilization has been very forward, demanding a competent human resources who have the passion and the discipline is high in the roles and functions both for individual as well as the objectives of the organization. This Roomy work practice aim toknow vaname shrimp production process on a Shrimp Pond Alim Muntasor, Labor Management on Shrimp Vaname Pond Alim MUntasor relating to aspects of planning, organizing, actuating, and controlling, support and Restricting Factors in the implementation of labor management in Srimp Pond Vaname Alim Muntasor and aware of developments in Labor Management on Farmed Shrimp Vaname Alim Muntasor. Methods used in this Airy work practices is a descriptive method with data capture techniques include primary and secondary data. Data collection is carried out by means of active participation, field observations and interviews. Based on the results of working practices, the production processwas implemented with good quality produce output, the implementation of human resources management that includes aspects of planning, organizing, direction, and supervision are still carried out with simple and according company's requirements, excess Labor Management in the implementation of, among others, companies can minimize the risk of the company in the coming period, whereas the obstacles in the implementation of Labor Management among other thingsthe implementation of Labor out of Management plans that have been drawn up before development, in the management of the labor is done with regard for the welfare of employees through the maintenance workforce by providing facilities and pay attention to health and safety.

Key Words: Labor, Processing, and Development.

¹Students of the Faculty of Fisheries and Marine Science, Brawijaya University, Malang.

²Dosen Faculty of Fisheries and Marine Science, Brawijaya University, Malang.



1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari 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 organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia ditempatkan sebagai unsur penting dalam sebuah perusahaan karena dapat menentukan kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Untuk itu hubungan antara perusahaan dan karyawan harus terjalin dengan sangat baik demi kemajuan perusahaan. Hubungan yang baik dapat terwujud apabila dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari tanggung jawab setiap manajer. Tanggung jawab ini termasuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, kemudian memberikan orientasi, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatakan prestasi kerja (Dessler, 2003).

Potensi produksi hasil-hasil laut, baik ikan maupun non-ikan masih bisa ditingkatkan lagi. Tentu saja disertai dengan usaha budidaya cukup besar dan lingkungan secara lestari. Jika berjalan sempurna maka akan sangat besar manfaatnya dalam peningkatan pendapatan nelayan dan ekspor hasil perikanan, serta konservasi perairan setempat. Selain itu, adanya upaya yang diberikan dari pemerintah dalam mengembangkan budidaya laut dewasa ini akan

berdampak positif juga pada pemanfaatan sumber daya perikanan yang kita miliki (Zanuarita, 2008).

Udang Vaname (Lithopenaeus vannamei) adalah udang yang berasal dari bagian barat pantai Amerika Latin, udang ini telah berhasil dibudidayakan di daerah tropis, di beberapa wilayah Indonesia. Daerah pengembangan usaha pembudidayaan udang vaname adalah Provinsi Lampung, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Sumatera Utara, Jawa Tengah, Nangroe Aceh Darusalam (NAD), Kalimantan Timur, Sulawesi Tenggara, Jawa Barat, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan (DKP, 2012).

Untuk mempelajari dan mengetahui pelaksanaan dan permasalahan manajemen tenaga yang ada di dalamnya, maka perlu dilakukan praktek kerja lapang tentang Manajemen Tenaga Kerja di Tambak Udang Vaname Alim Muntasor di Desa Bayeman, Kecamatan Tongas, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur.

Tujuan dari Praktek Kerja Lapang ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari pelaksanaan Manajemen Sumberdaya Manusia di Tambak Udang Vaname Alim Muntasor di Desa Bayeman, Kecamatan Tongas, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur, yang berkaitan dengan:

- Mengetahui proses produksi udang vaname pada Tambak Udang Alim Muntasor.
- Mengetahui Manajemen Tenaga Kerja Pada Usaha Tambak Udang Vaname Alim Muntasor yang menyangkut aspek

- Faktor Pendukung dan Penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja di Tambak Udang Vaname Alim Muntasor.
- Mengetahui Pengembangan proses
 Manajemen Tenaga Kerja pada Tambak
 Udang Vaname Alim Muntasor.

2. METODE PRAKTEK KERJA LAPANG

Metode yang digunakan dalam Praktek Kerja Lapang ini adalah metode deskriptif dengan teknik pengambilan data meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara partisipasi aktif, observasi lapangan dan wawancara.

Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif pada kegiatan Praktek Kerja Lapang ini berupa keikutsertaan secara aktif dalam kegiatan proses produksi udang vaname yang dilakukan di Tambak Udang Alim Muntasor meliputi:

- Persiapan lahan
- Tebar Benur Udang
- Pengukuran salinitas
- Pemberian pakan
- Panen Udang

Observasi

Observasi yang dilakukan pada praktek kerja lapang meliputi proses produksi udang vaname,keadaan umum tempat praktek kerja lapang, sarana dan prasarana yang digunakan pada usaha tersebut.

Wawancara

Dalam praktek kerja lapang ini wawancara dilakukan pada pimpinan perusahaan, karyawan, serta pihak lain yang terkait dengan usaha pembesaran udang vaname.

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data mengenai perusahaan mulai dari sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi perusahaan, fasilitas dan kesejahteraan tenaga kerja, permodalan, biaya produksi, proses pemasaran hingga faktor-faktor yang menghambat dan mendukung jalannya usaha serta segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pembesaran udang vaname.

• Analisa Data

Pada praktek kerja lapaang ini analisa data menggunakan Deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif

Deskriptif kualitatif

Data-data yang berkaitan dengan deskriptif kualitatif antara lain seperti: hal-hal yang berkaitan dengan sejarah usaha, tata letak usaha, aspek teknis dalam proses pengolahan produk, aspek pemasaran yang berkaitan dengan kekuatan pasar, aspek sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan dampak dan pengaruh adanya usaha tersebut.

• Deskriptif Kuantitatif

Data-data pada Praktek Kerja Lapang yang berkaitan dengan data deskriptif kuantitatif antara lain, jumlah tenaga kerja, sistem pengupahan, jumlah penduduk dan lain sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha pembesaran udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor ini sudah

berjalan sejak tahun 2010. Bapak Alim Muntasor adalah lulusan Sarjana Perikanan dari Universitas Brawijaya Malang. Setelah lulus kemudian Bapak Alim Muntasor bekerja sebagai teknisi tambak secara berpindah pindah di beberapa kota.

Dengan bermodal pengetahuan dan pengalaman yang cukup akhirnya Bapak Alim Muntasor memutuskan untuk membuat tambak sendiri di Desa Lembah Kembar, Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Selanjutnya mulai tahun 2013, beliau membuka usaha tambak udang vaname lagi di Desa Bayeman, Kecamatan Tongas, Kabupaten Probolinggo

Pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor, tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai yaitu:

- a) Tujuan jangka pendek:
 - Mempertahankan kelangsungan hidup
 usaha
 - Menjaga kesejahteraan antara pemilik dan pegawai
 - Meningkatkan keuntungan
 - Menjalin hubungan baik dengan warga daerah sekitar tambak
- b) Tujuan jangka panjang:
 - Meningkatkan produktivitas.
 - Memperluas daerah pemasaran.
 - Mengurangi pengangguran daerah sekitar.
 - Meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan daerah sekitar.

 Meningkatkan kemampuan bersaing dengan peerusahaan lain.

3.1 Perencanaan Tenaga Kerja

Pada tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor perencanaan tenaga kerja dilakukan dengan menentukan sumber daya manusia yang diperlukan. Apabila perlu melakukan perekrutan, pengelola akan mencari tenaga kerja yang memenuhi syarat dan ketentuan perusahaan dengan dibantu tenaga kerja yang sudah ada. Perencanaan tenaga kerja dilakukan untuk mengurangi unsur ketidakpastian di masa depan.

Untuk merekrut tenaga kerja tetap metode yang digunakan yaitu dengan mencari tenaga kerja harian yang sudah sering ikut dalam proses pengerjaan tambak yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan dan dari rekomendasi tenaga kerja lama. Sedangkan untuk merekrut pegawai harian dan borongan, para tenaga kerja akan menawarkan kepada penduduk sekitar agar ikut bekerja di tambak udang yang sesuai dengan kesepakatan.

3.2 Pengorganisasian Tenaga Kerja

Fungsi kepegawaian adalah suatu fungsi staff yang ditangani oleh Departemen Personalia. Bila dilihat organisasi departemen personalia pada berbagai organisasi perusahaan jarang terdapat kesamaan. Pada dasarnya tidak ada rumusan mengenai bentuk organisasi departemen personalia secara ideal. Namun organisasi departemen personalia harus didasarkan pada sasaran-sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi induknya. Oleh karenanya dalam mengorganisir departemen personalia perlu diketahui tujuan-tujuan utama organisasi induk dan unit-unitnya serta hubungan departemen personalia dengan departemen-departemen lainnya dalam organisasi tersebut (Swasto, 2011).

3.3 Jenis Tenaga Kerja

Pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor terdapat beberapa jenis tenaga kerja antara lain:

a) Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap merupakan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan yang sudah terikat dengan perusahaan. Tenaga kerja tetap pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor yaitu tenaga kerja yang sudah bekerja lama pada tambak dengan sistem pengupahan setiap satu bulan sekali. Jumlah keseluruhan tenaga kerja tetap yang digunakan pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor sebanyak 6 orang.

b) Tenaga Kerja Harian

Tenaga kerja harian merupakan tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak terikat. Tenaga kerja harian pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor yaitu tenaga kerja yang bertugas membantu tenaga kerja tetap dalam menyelesaikan pekerjaan tambak dengan sistem pengupahan setiap satu hari sekali. Jumlah keseluruhan tenaga kerja harian yang digunakan pada usaha tambak

udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor sebanyak 4 orang.

c) Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja borongan merupakan tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan waktu tertentu dan tidak terikat. Tenaga kerja borongan pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor yaitu tenaga kerja yang bertugas membantu proses panen dengan sistem pengupahan setiap satu kali panen. Jumlah keseluruhan tenaga kerja borongan yang digunakan pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor ketika panen sebanyak 9 orang.

3.2 Pengarahan Tenaga Kerja

Pengarahan tenaga kerja dilakukan agar tenaga keja mampu mengerjakan tugas yang di berikan sesuai dengan keinginan pimpinan dengan baik dan bertanggung jawab.

Pada usaha tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor pelatihan kepada tenaga kerja dilakukan langsung di tempat kerja dengan mempelajari pekerjaan dan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pelatihan dilakukan dengan cara bimbingan, baik dari pimpinan langsung atau dari tenaga kerja lain yang sudah berpengalaman. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan individu yang kemudian akan dikembangkan.

Pemeliharaan tenaga kerja yang dilakukan oleh pengelola tambak udang vaname yaitu dengan memberikan insentif keuangan atas prestasi kerja, cuti karyawan dan fasilitas yang

BRAWIJAY

diberikan pengelola untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dalam usaha yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor ini, pengelola memberikan motivasi kerja para tenaga kerjanya dengan memberikan bonus yang cukup besar. Bonus yang diberikan oleh pengelola kepada tenaga kerjanya berdasarkan prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja untuk perusahaan Pengawasan Tenaga Kerja

3.3 Pengawasan Tenaga Kerja

Pengawasan tenaga kerja yang dilakukan oleh pengelola tambak udang vaname terhadap tenaga kerjanya dilakukan hanya sesekali dengan mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya atau dengan berkomunikasi melalui telepon seluler dengan koordinator lapang tambak.

3.4 Kegiatan Produksi

Pada tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor dalam satu siklus produksi melewati beberapa tahap produksi antar lain:

• Persiapan Lahan

Yang dilakukan dalam persiapan lahan yaitu perbaikan konstruksi tambak, pengeringan tambak, pengambilan lumpur dari sisa makanan udang dan kotoran tambak, pengapuran, dan pengisian air tambak.

• Tebar Benur

Proses tebar benur dilakukan pada waktu sore menjelang malam hari, yang dikarenakan suhu perairan pada waktu tersebut cenderung lebih rendah. Proses ini diikuti oleh seluruh pegawai beserta pengelola tambak yang dibantu oleh tenaga kerja harian.

• Pembesaran Udang Vaname

Proses pembesaran udang vaname dilakukan sejak proses penebaran hingga waktu panen tiba. Proses ini berlangsung selama 110 – 120 hari. Selama waktu itu, udang vaname harus mendapatkan perlakuan yang baik agar tidak stress dan mati.

Proses perawatan udang vaname dilakukan dengan pemberian pakan yang rutin, pemberian vitamin, suplemen, menjaga kualitas air, dan kebersihan tambak.

Panen

Setelah umur udang sudah mencapai 110 - 120 hari, langkah selanjutnya yaitu proses panen udang. Panen merupakan proses akhir dari pembesaran udang. Dalam menentukan waktu panen, selain dengan melihat umur udang, pengelola juga bergantung dengan harga udang di pasaran.

• Pemasaran

Dengan tingkat permintaan pasar yang tinggi, proses pemasaran udang vaname relatif mudah. Ketika proses panen, pihak dari pengepul akan mendatangi tambak dengan membawa peralatan lengkap beserta karyawan yang sudah siap untuk melakukan penyortiran dan pengemasan udang vaname dengan cepat dan tepat. Ini dikarenakan sifat udang yang mudah rusak, maka setelah panen harus ditangani dengan cepat dan tepat

Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan pada tambak udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor melalui rapat antara pemilik dengan seluruh karyawan dengan waktu yang tidak tentu dan tidak ada jadwal khusus

Apabila tenaga kerja tidak mampu memenuhi kewajibannya maka perusahaan akan memberikan pelatihan, sedangkan apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan yang telah dibuat maka perusahaan akan memberikan sanksi terhadap karyawan. Sanksi yang diberikan berdasarkan pelanggaran yang dibuat, apabila pelanggaran ringan maka perusahaan akan memberikan peringatan kepada karyawan. Dan apabila pelanggaran yang dilakukan karyawan sudah terlalu berat dan melempaui batas perusahaan akan memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tambak, pengelola memberikan bonus yang besar kepada tenaga kerja tetap. Bonus diberikan beberapa hari setelah panen, dengan bagian 10% dari keuntungan tambak yang besarnya sekitar Rp. 10.000.000 — Rp. 35.000.000. Pengelola juga memberikan bonus apabila terjadi gagal panen, sebagai pengganti uang lelah dengan jumlah yang tidak terlalu banyak yaitu sekitaran Rp. 2.000.000 — Rp. 3.000.000.

Banyaknya keuntungan yang diperoleh dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja yang dapat bermanfaat bagi karyawan maupun pengelola yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendapatkan keuntungan bagi pengelola. Kelebihan dalam

pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja antara lain:

- Perusahaan dapat meminimalisir resiko perusahaan yang ada pada masa yang mendatang.
- Sistem pengorganisasian perusahaan menjadi lebih jelas.
- Hubungan pengelola dan karyawan yang bersifat kekeluargaan memudahkan dalam proses pengarahan dan pengawasan.

Perusahaan yang melaksanakan manajemen tenaga kerja akan menemui beberapa hambatan yang tidak terencana sebelumnya. Hambatan dalam peleksanaan manajemen tenaga kerja diantaranya :

- Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja keluar dari rencana yang telah disusun sebelumnya.
- Sulitnya proses pengarahan langsung yang dilakukan oleh pengelola terhadap pegawainya
- Penyerapan informasi dan pengetahuan karyawan yang kurang disebabkan oleh tidak meratanya tingkat pendidikan akhir tenaga kerja.
- Peraturan yang tidak mengikat yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Praktek Kerja Lapang pada usaha pembesaran udang vaname ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

BRAWIJAY

- Pada usaha pembesaran udang vaname di Desa Bayeman, Kecamatan Tongas, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur, sudah melaksanakan proses produksi dengan baik sehingga menghasilkan output yang berkualitas.
- 2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada usaha pembesaran udang vaname yang dikelola oleh Bapak Alim Muntasor yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan masih dilaksanakan dengan sederhana dan sesuai kebutuhan perusahaan.
- 3. Kelebihan dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja antara lain Perusahaan dapat meminimalisir resiko perusahaan yang ada pada masa yang mendatang. Sedangkan hambatan dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja antara lain pelaksanaan Manajemen Tenaga Kerja keluar dari rencana yang telah disusun sebelumnya.
- 4. Pengembangan dalam Manajemen Tenaga Kerja Yang dilakukan oleh pengelola tambak udang vaname yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemeliharaan tenaga kerja dengan menyediakan fasilitas yang layak dan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, untuk keberlanjutan usaha tambak udang vaname agar menjadi lebih baik lagi, maka saran yang diberikan diantaranya:

- 1. Meningkatkan pelaksanaan manajemen usaha untuk mengoptimalkankan produktifitas usaha dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang lebih baik lagi.
- 2. Melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan lebih serius lagi yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan, pelatihan, motivasi kerja, dan adanya peraturan perusahaan yang jelas untuk karyawannya.
- 3. Pengelola diharapkan agar segera menyelesaikan pembangunan fasilitas tambak maupun perbaikan petakan tambak untuk memaksimalkan proses produksi agar mendapatkan output yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 10. PT INDEKS. Jakarta.
- Dinas Kelautan dan Perikanan. 2012. Budidaya Udang Vannamei Intensif Plastik Mulsa. Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya. Jakarta Selatan.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Universitas Brawijaya Press. Malang.
- Zanuarita, D.C. Kajian Sosial Ekonomi
 Usaha Budidaya Udang Vannamei
 (Litopenaeus Vannamei) Di Desa
 Dinoyo Kecamatan Deket
 Kabupaten Lamongan. Sosial

Ekonomi Pertanian. Universitas Jember.

