PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PADA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT CAHAYA MARIO BROTHER'S GROUP SIDRAP

SKRIPSI

Oleh:

MUTHMAINNA

1722100034

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS PETERNAKAN

JURUSAN PETERNAKAN

POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKEP

2021

HALAMAN PENGESAHAN

PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PADA SUMBER MANUSIA DI PT. CAHAYA MARIO BROTHER'S GROUOP SIDRAP

SKRIPSI

Oleh :
MUTHMAINNA
NTM. 1722100027

Skripsi ini Sabagai Syarat untuk Menyelesaikan Studi pada
Program Studi Agribisnis Peternakan Jurusan Peternakan
Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Telah diperiksa dan di setujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Nurjannah Bando, SP., M.Si	**Drh. Sentral Pemhu Pitres, M.Si**
NIP:197301222001122100	NIP:199206092019031011

Mengetahui:

Direktur	Ketua Jurusan
Dr. Ir. Darmawan, M.P	**Dr. Ir. Harifuddin, M.Si**
NIP: 196702021998031002	NIP: 196512312001121001

Tanggal Lulus: 11 September 2021

ii

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul	: Penerapan Fungsi-Fungsi Manajanemen Pada Sumber Daya Manusia di PT. Cahaya Mario Brother's Grouop Sidrap
Nama	: Muthmainna
Nim	: 1722100034
Program Studi	: Agribisnis peternakan
Jurusan	: Peternakan

Menyetujui, Tim Penguji :

1. Nurjannah Bando, SP, M.Si ( )
2. Drh. Sentral Pemilu Pitres, M.Si ( )
3. Dr. Alima B. Abdullahi, S.Pt., M.Si ( )
4. Dr.Ir. Harifuddin, M.Si ( )

Mengetahui

Ketua Jurusan Agribisnis Peternakan

Dr. Ir. Harifuddin, M. Si
NIP. 196512312001121001

iii

HALAMAN PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Sumber Daya manusia di PT. Cahaya Mario Brother's Group" ini benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun dalam bentuk apapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah in dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan



Muthmainna

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Sub'hana Wa Ta'ala yang telah memberikan setitik ilmu-Nya serta nikmat yang tak terhingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini, serta salam dan salawat kepada Nabi Muhammad Sallallahu 'Alaihi wa sallam sebagai contoh atau suri tauladan kita dalam menjalani kehidupan di dunia ini, yang telah membawa kita dari alam yang gelap gulita menuju alam terang menerang seperti sekarang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi, di program studi Agribisnis Peternakan, Jurusan Peternakan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.

Penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril aupun materil. oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membanu dalam penyusunan skripsi penelitian ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil selama menjalani kuliah akademik di kampus Politeknik Pertanian Negeri pangkep.
2. Dr. Ir. Darmawan, MP, selaku direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangep yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di kampus Politeknik Pertanian Negeri pangkep.
3. Dr. Ir. Harifuddin, M.Si selaku ketua jurusan Peternakan sekaligus menjadi ketua program studi Agribisnis Peternakan dan sebagai penasihat akademik saya, senantiasa memberikan arahan dan nasihat kepada saya selama menjalani proses mengajar, baik di kampus ma upun di Jurusan Agribisnis Peternakan.
4. Nurjannah bando. SP., M.Si. Selaku dosen, sekaligus pembimbing I saya yang senantiasa memberikan arahan tentang bagaimana penyusunan proposal penelitian sebagaimana mestinya.

5. drh. Sentral Pemilu Pitres, M.Si. selaku dosen, sekaligus pembimbing 2 saya yang senantiasa memberikan arahan penyusunan proposal penelitian yang baik dan benar.
6. Dosen, pegawai dan teknisi Jurusan Peternakan khususnya Program Studi Agribisnis Peternakan serta rekan kampus atau se-almamter yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata Sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan dari berbagai pihak.

Pangkep, 19 Agustus 2021

Muthmainna

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI .....**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PERYATAAN..... iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI..... vii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN..... xi
ABSTRAK..... xii
ABSTRACT..... xiii
I. PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2. Rumusan Masalah 3
1.3. Tujuan Penelitian..... 3
1.4. Manfaat Penelitian..... 3
II. TINJUAN PUSTAKA 4
2.1. Landasan Teori 4
A. Perencanaan Sumber Daya Manusia 4
B. Rekruitmen 5
C. Pengembangan SDM..... 6
D. Produtivitas Kerja 7
E. Motivasi..... 8
F. Kompensasi..... 9
G. Pemberhentian Kerja..... 9
H. Fungsi-Fungsi Manajemen..... 9
2.2. Penelitian Terdahulu..... 11
2.3. kerangka Konseptual 12
III. METODE PENELITIAN 14
3.1. Tempat dan Waktu 14
3.2. Instrumen Penelitian..... 14
3.3. Populasi dan Sampel..... 14
3.4. Jenis dan Sumber Data 15
3.5. Teknik Pengumpulan Data 15
3.6. Teknik Analisis Data 16
3.7. Definisi Operasional..... 17
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 18

4.1. Gambaran Umum Lokasi PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap 18
4.2. Kondisi Geografis..... 19
4.3. Sejarah Perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group 20
4.4. Manajemen sumber Daya Manusia di PT. Cahaya Mario Brother's Group21
4.2. Gambar ruktur organisasi di PT. Cahaya Mario Brother's Group 22
4.6. Fungsi-fungsi Manajemen Pada Sumber Daya Manusia..... 26
4.7. Perencanaan (*Planning*) Sumber Daya Manusia..... 26
4.8. Pengorganisasian (*Organizzing*)..... 42
4.9. Pengarahan (*Actuating*) 45
4.10 Pengendalian..... 46
4.11. Pengawasan (*Controlling*)..... 46

V. PENUTUP..... 48
5.1. Kesimpulan..... 48
5.2 Saran..... 48

DAFTAR PUSTAKA..... 49

LAMPIRAN..... 51

RIWAYAT HIDUP 65

DAFTAR TABEL

NO. **Halaman**

4.1 Jumlah Kompensasi dari kematian Ayam..... 36
4.2 Jumlah Kompensasi dari kematian Ayam..... 37
4.3. Jumlah Kompensasi dari kematian Ayam..... 38
4.4. Jumlah Kompensasi dari kematian Ayam..... 39
4.5. Rincian Kompensasi atau Bonus untuk Karyawan..... 46

DAFTAR GAMBAR

NO **Halaman**

2.2. Bagan kerangka Konseptual 13
4.1. Gambaran Umum Lokasi 18
4.2. Struktur Organisasi di PT. Cahaya Mario Brother’s Group..... 22
4.3 Struktur Organisasi Kandang DOC..... 42

DAFTAR LAMPIRAN

NO. **Halaman**

Lampiran 1. Kuesioner pertanyaan untuk narasumber 50
Lampran 2 Dokumentasi wawancara manajer farm..... 52
Lampiran 3 Dokumentasi wawancara admin..... 52
Lampiran 4 Dokumentasi wawancara manajer DOC..... 54
Lampiran 5 Dokumentasi wawancara operator kandang 1C 55
Lampiran 6 Dokumentasi wawancara operator kandang 6C 56

ABSTRAK

MUTHMAINNA. 2021. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Sumber Daya Manusia Di PT. Cahaya Mario Brothers's Group Sidrap skripsi program studi agribisnis peternakan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan. Dibimbing oleh Nurjannah Bando dan Sentral Pemilu Pitres.

Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan agar dapat memajukan dan memanejemenkan sumber daya yang dimiliki terutama pada perusahaan yang memiliki tenaga kerja atau karyawan dengan jumlah yang melebihi rencana penerimaan karyawan dengan melalui proses tahapan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Dengan adanya proses tahap penerimaan karyawan ini. Sehingga pemilik perusahaan dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur rencana penegmbangan untuk kedepannya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap. Penelitian ini dilaksanakan dari Januari sampai April 2021 di PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap. Populasi dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan memiliki populasi sebanyak 80 orang karyawan dalam perusahaan PT. Cahaya Mario denagn ketentuan sampel digunakan dengan proposif sampling, dengan kriteria pertimbangan pemilik perusahaan menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia.Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen di PT. Cahaya Mario bahwa telah di terapkan, perencanaan yaitu tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan untuk pengorganisasian, menjelaskan struktur organisasi penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan, pengarahan pemilik perusahaan telah mengarahkan karyawan agar dapat disiplin kerja dan bertanggungjawab untuk mengatur sumber daya manusia, pengawasan sudah diterapkan terhadap semua karyawan dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen

ABSTRACT

MUTHMAINNA, 2021, Implementation of management functions on human resources at PT. Cahaya mario Brother's Group Sidrap thesis livestock agribusines study program. on the agricultural polytechnic of the Pangkajene Islands state agricultural Polythecnic, Supervised by Nurjannah Bando and. Sentral Pemilu Pitres.

The application of mangement functions in human resources has an important role in a company to achieve succes in order to be able to advance and manage its reseouces, especially in companies that have a workforce or employees with a number that exceedes the planned recruitment of employees by going through a process of rectruitmen, selection and selection. and employee placement. with the process of hiring this employee, company owners can develop human reseource management in managing development plans for the future. The purpose of this study was to determine the application of management functions to human resources in the company PT. Mario Brother's Group Sidrap Light. This research was conducted from January ti April 2021 at PT. Mario Brother's Group Sidrap Light . The population in this study is the owner of the company has a popluation of 80 employees in the company PT. Cahaya Mario with the provision that the sample is used with proportitional sampling, with the cinsideration of the company owner's criteria appliying management functions to human resources.The results showed that application of management functions at PT. Cahaya Mario that has been implemented, Planning is the level of education, experience, recruitment skills, selection, job placement, and for organization, explains the organizational structure of employee placement according to skills, direction of company owners has derected employees to be disciplined and responsible for managing resources human resources, supervision has been applied to all employees in carrying out activities within the company.

Keywords : Aplication of Managment Functions.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Dasar 1945, telah mengaskan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara kesatuan Republik Indonesia. dan merupakan Negara yang berdasarkan hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka. Demikian pula dalam masalah sumber daya manusia (MSDM) saat ini yang menjadi sorotan dan tumpuhan terhadap organisasi/perusahaan. Tetapi bertahan didalam era globalisasi, yang semakin hari semakin berkembang sampai sekarang ini. dalam sumber daya manusia mempunyai peran peting terutama dalam setiap kegiatan terhadap organisasi maupun perusahaan, walaupun dapat didukung oleh beberapa saran dan prasarana dan sumber daya manusia yang lebih handal dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan yang tak dapat berjalan dengan lancar. Hal itu dapat menunjukkan bahwa terhadap sumber daya manusia meripakan kunci utama terhadap pokok dalam sumber daya manusia akan lebih menentukan terhadap keberhasilan dalam setiap pelaksanaan untuk memperoleh, mengembangkan, meningkatkan, memajukan, serta mempertahankan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas yang semakin mendesak sesuai dinamika terhadap lingkungan sosial yang saling bertiraksi satu sama lain.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan nilai bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan Sumberdaya Manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat Smemberikan kepuasan bagi semua pihak, (Hasibuan 2010).

Sebagai salah satu faktor penunjang berdirinya perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan tentang pengaturan peranan manusia dalam masalah perencanaan (*Human Recources Planning*), pengorganisasian, pengarahan pengkoordinasian dan pengawasan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Manajemen

sumberdaya manusia memiliki arti sebagai pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja sebagai secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut sehingga sumberdaya manusia harus dioptimalkan dimutasi, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sedemikian rupa agar dapat meberi konstribusi besar terhadap perusahaan, (Mannulang, 1994).

Berdasarkan pendapat para ahli yang diatas, dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan terhadap suatu pekerjaan, yang besifat baik fisik maupun non fisik. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting terhadap perusahaan, karena kinerja karyawan pada dasarnya menentukan perfoma kinerja terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu kita bagi si pihak dalam manjemen sangat memprhatikan dalam semua hal yang dapat berkaitan terhadap kerja karyawannya.

Dalam pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizzing*), pengarahan, pengendalian dan pengawasan, adapun bagian dari perencanaan fungsi-fungsi manjemen yaitu, rekruitmen, tingkat pendidikan, seleksi dn an penempatan, pengembangan SDM, produktivitas kerja, motivasi, kompensasi, serta pemberhentian kerja.

Fungsi-fungsi manajemen perlu diterapkan pada sumber daya manusia mengingat bahwa dalam pengembangan di era globalisasi saat ini sangat penting untuk mengatur keorganisasian dan mengatur kesejahteraan masyarakat, terutama bagi pekerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan perlu menerapkan sumber daya manusia agar dapat mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya fungsinya untuk memajukan dan mewujudkan perencanaan pengembangan sumber daya kedepannya.

Perusahaan PT. Cahaya Mario Sidrap merupakan salah satu perusahaan terbesar di Kabupaten Sidrap. Perusahaan ini sudah tersebar luas karena termasuk

penghasil telur yang terkenal dikalangan masyarakat, mengingat pentingnya manajemen dalam suatu perusahaan, unutuk mendukung terlaksananya kegiatan maka penerapan fungsi fungsi manajemen perlu diterapkan untuk mengatur semua kegiatan dan manjemen yang baik.

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Penerapan Fungsi-fungsi Manjemen Pada Sumber Daya Manusia di PT. Cahaya Mario Brother's Group".

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia telah diterapkan atau tidak di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian untuk penulis

   Bagi peneliti menambah pengetahuan mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia telah di terapkan atau tidak di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap.

2. Manfaat penelitian bagi karyawan

   Sebagai bahan informasi untuk lebih memahami dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap.

3. Manfaat penelitian bagi perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap

   Sebagai bahan informasi bagi pemilik perusahaan untuk lebih mengembangkan manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan PT. Cahaya Mario Brother's Group Sidrap.

II. TINJUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan (*Planning*) adalah fungsi dasar manajemen karena, fungsi-fungsi lain (*organizing, actuating, directing, conrolling,* dll) harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaannya harus terstruktur dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif (kemungkinan) yang ada. Berikut ini adalah definisi perencanaan yang diberikan para ahli.

Terry seperti yang dikutip oleh Lestari (2007) menyatakan *"Planning is the selection and relating of fact and the making and using of assumsions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activitions belleved necessary to actieve desired result.* "(perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan memutuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang didinginkan).

Dari pengertian mengenai perencanaan diatas tersebut, secara imlisit mengandung makna penentuan tujuan, pengembangan kebijakan, program, proyek sistem, dan prosedur guna mencapai tujuan yang lebih ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian perencanaan mengandung tiga karakteristik:

1) Selalu berhubungan dengan waktu mendatang
2) Memerlukan tindakan
3) Ada indikasi individu atau organisasi yang melaksankannya.

Perencanaan sumber daya manusia dijadikan sebagai suatu proses atau cara yang sistematis untuk menjalankan suatu usaha (bisnis). Dalam perncanaan terdapat aktivitas tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai hasil yang didinginkan. Menurut Louis A. Allen, bahwa perencanaan terdiri dari aktivitas yang dioperasikan oleh seorang manajer untuk berfikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan dalam menjalankan suatu perencanaan

untuk kedepannya membutuhkan dan melalui proses yang akan dicapai untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan yang dapat memungkinkan untuk mendahului serta menghadapi tantangan pada waktu yang akan datang.

B. Rekruitmen

Rekruitmen diartikan sebagai suatu peroses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Mardianto (2014).

Rekruitmen adalah proses untuk memperoleh dan mencari pelamar kerja yang mungkin dengan kualitas dan jumlah yang diperlukan dan memadai untuk mencapai lowongan saat ini dan untuk mencapai kebutuhan dan sasaran organisasi. Rekruitmen juga bertujuan untuk menambah pekerja atau karyawan baru dalam suatu perusahaan, dan sebagai manajer perusahaan harus memeberikan informasi tentang bagaimana syarat-syarat untuk memenuhi kriteria kepada karyawan baru yang akan bergabung dalam suatu perusahaan. (Rasouli, *et al*., 2013).

Menurut Hasibuan (2011) penarikan *(recruiting)* adalah kegiatan yang mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “mempengaruhi adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para kary awan yang telah ada.

a) Tingkat Pendidikan

Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. menurut Fahrun dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan (2) pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut. Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi

pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terkahir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

b) Seleksi

Seleksi merupakan bagian dari materi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Simamora (2004).

c) Penempatan karyawan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Siswanto (2008) penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Menurut Schuker dan Jackson (2007) penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasakan pada kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

C. Pengembangan SDM

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan Sikula (1981).

Selain itu, Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada pada praktek dengan waktu relatif singkat.

D. Produtivitas Kerja

Produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Umar (2005). Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang bsaynya dinyatakan sebagai rasio dan keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Whitmore (Sedarmayanti 2005). Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah:

a. Sikap mental berupa
    1. Motivasi kerja
    2. Disiplin kerja
    3. Etika kerja
b. Pendidikan dan pelatihan
c. Keterampilan
d. Manajemen
e. Hubungan individual

f Tingkat penghasilan

g. Gizi dan kesehatan

h. Jaminan sosial

i Lingkungan dan iklim kerja

j. Sarana Produksi

k. Kesempatan berprestasi

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013), motivasi adalah pendayagerakkan gairah kerja pegawai yang mendorong kemauannya untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam mencapai kepuasan. Adapun Morhead dan Griffin (2013) mendefinisikan motivasi sebagai rangakaian kekuatan yang mendorong orang untuk melakukan perilakuk tertentu.

2. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa meotivasi dilakukan untuk memenuhi tujuan berikut:

a. Meningngkatkan moralitas dan kepuasana kerja;

b. Meningkatkan produktivitas dalam bekaerja;

c. Meningkatkan stabilitas pegawai;

d. Meningkatkan disiplin kerja;

e. Meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan;

f. Meningkatkan keloyalan, kreativitas, dan keterlibatan pegawai;

g. Meningkatkan kesejahteraan pegawai;

h. Memelihara iklim dan hubungan kerja;

i. Meningkatkan responsibilitas pegawai;

3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Fahmi, (2013) membagi motivasi dalam bentuk yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar diri seseorang untuk memperbaiki perilakunya. Motivasi ini meliputi gaji, supervisi, kebijakan, serta lingkungan, dan hubungan kerja.

b. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan.

4. Indikator Motivasi

Fahmi (2013) mengatur motivasi melalui: (a) gaji; (b) kebijakan; (c0 hubungan kerja; (d) lingkungan kerja, dan (e) supervisi.

F. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai yang diperoleh pihak pemilik perusahaan. Kompensasi biasanya berupa tambahan gaji diluar gaji pokok yang diterima oleh pegawai dan berupa distribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual setiap masing-masing pegawai, sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keoorganisasian (Veitzhal Rivai, 2005).

G. Pemberhentian Kerja

Pemberhentian kerja (PHK) ada beberapa alasan menyebabkan seseorang berhenti atau memutuskan kerjanya dengan pihak perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan perusahaan, agar tidak terjadi hal semena-mena. Menurut Drs Manulang ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal

1. Tidak cakap dalam masa percobaan
2. Alasan mendesak
3. Kemangkiran dan ketidakcakapan

Maka dari itu pemberhentian kerja (PHK) karyawan dari perusahaan karena ada peyebab tersendiri, ataukah mungkin sering melanggar aturan perusahaan sehingga phak perusahaan memeberhentikan tenaga kerjanya.

H. Fungsi-Fungsi Manajemen

Beberapa ahli mengemukakan fungsi-fungsi manajemen secara berbeda-beda, hal ini karena latar belakang (pendidikan, pengalaman, pekerjaan dan lain-lain) yang berbeda, dan pendekatan dilakukaknnya berbeda-beda pula pada setiap masing-masing pendapat seseorang. Menurut Robbins dan Coulter (2010),

Menurut George R. Terry dan Menurut Hrold Konntz menjelskan fungsi sebagai berikut:

a) Perencanaan (Planning) adalah sebuah fungsi manajemen yang meliputi pendefinisian sasaran, penetapan, strategi untuk mencapai sasaran, dan pengembangan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
b) Pengorganisasian (Organizing) adalah manentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
c) Pengarahan (*Actuating*) merupakan proses mengelola aktifitas harian (*day to day activities*) dan memelihara organisasi yang berfungsi sebagaimana mestinya. Menurut George R. Terry, berpendapat bahwa pengarahan adalah suatu proses untuk menggerakkan anggota kelompok untuk mau bekerja sama dan bekerja ikhlas serta bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian.
d) Menurut Koontz dan Donnel (2010) pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.
e) Pengawasan merupakan fungsi terakhir dalam suatu organisasi, yang mana kegiatan ini berfungsi sebagai alat ukur seberapa jauh hasil yang telah di dapatkan. Ukuran keberhasilannya dapat dilihat dari perkiraan analisis finansial usaha agribisnis yang dijalankan.

Semua fungsi manajemen itu digunakan untuk mengelola empat bidang terpenting dari penglolaan usaha agribisnis, yaitu manajemen dan perencanaan keuangan, pemasaran dan penjualan, produksi dan operasi serta personalita atau SDM.

Menurut para ahli Sujamto (1986) menyatakan pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Menurut George R. Terry (disingkat POAC) dalam Mulyono (2008), menjelaskan fungsi-fungsi manajemen yaitu ‘‘perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*),pengarahan (*Actuating*), pengendalian, dan pengawasan (*controlling*).

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Ainul Saputra, 2020, Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng, Kabupaten Bantaeng.

" Berdasarkan hasil penelitian ini adalah implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada kantor pertanahan kabupaten Bantaeng telah diimplementasikan atau diterapkan, sebagaimana menurut kementrian agraria dan tata ruang tentang dasar hukum peraturan presiden No. 20 tahun 2015".

2. Beni Agus Sutiono, (2018), Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Indutri 4.0, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah Surabaya , Vol. 6 No.1 2018, Hal. 63 – 69.

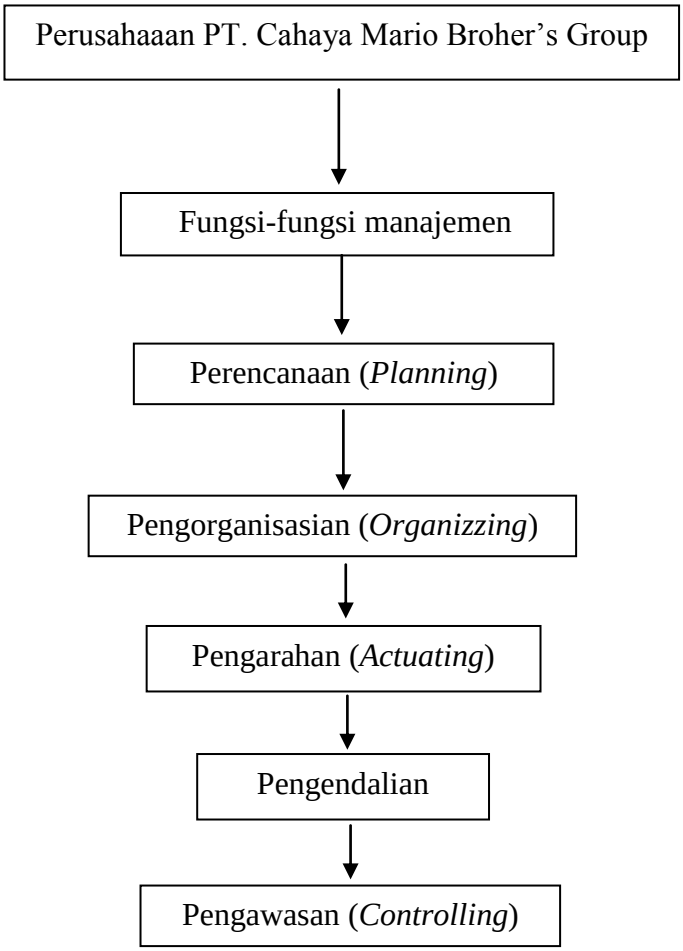
" Penelitian ini menyimpulkan bahwa Indonesia terjadi perubahan, termasuk lapangan kerja. tantangan kedepan nantinya akan terjadi otomasi besar-besaran, dimana anatar komputer bisa saling berkomunikasi melalui cloud server. Lapangan pekerjaan baru dipastikan akan muncul dalam era industri ini".

3. Indra Taruna Anggapraja, Pengaruh Penerapan *Knowleadge Manajement* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Tbk, Universitas Widyatama, Vol.14 No. 1 2016, Hal. 140.

" Penerapan *knowleadge manajement* termasuk ke dalam kategori baik, dalam dimensi variabel personal *knowleadge, job procedure* maupun *technology*. namun pada ketiga dimensi variabel tersebut yang paling menonjol dari skornya adalah dimensi variabel *technology* dan dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Tbk. sudah baik dalam menyediakan sarana dan prasarana teknologi untuk menunjang penerapan *knowleadge management* dengan bertujuan meningkatkan kinerja karyawan."

2.3. kerangka Konseptual

Kerangka berpikir fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan di bawah ini :



Gambar. 2.3. Bagan Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.3.Penelitian ini difokuskan pada pengelolaan usaha peternakan ayam ras petelur dan peran pelaku usaha peternakan ayam ras petelur dalam meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan PT. Cahaya mario Sidrap. Pengelolaan dilakukan pimpinan usaha berdasarkan dengan fungsi-fungsi penerapan manajemen pada sumber daya manusia yaitu *planning* (Perencanaan), *organizing* (Pengorganisasian), pngarahan, pengendalian (*Controlling*) dan pengawasan. serta beberapa peran dari pelaku usaha karena mengingat pentingnya penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia ketenaga kerjaan, dan pengembangan SDM,

selain itu adapun bagian dari pengaturan perencanaan yaitu, rekruitmen, tingkat pendidikan, seleksi, dan penempatan, pengembangan SDM, produktivitas kerja, motivasi, kompensasi, dan pemeerhentian kerja (PHK).

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai bulan Januari 2021 sampai bulan April 2021 di PT. Cahaya Mario Desa Mario Kec. Kulo. Kabupaten Sidrap.

3.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu unsur yang amat penting dalam sutu penelitian, karena fungsinya sebagai sarana pengumpul data yang yang banyak menentukan keberhasilan suatu penelitian yang dituju. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan harus seseui dalam dengan situasi dan kondisi dari penelitian itu sendiri. Adapun alat-alat penelitian yang digunakan penelitian dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. peneliti dengan menggunakan wawancara

Menggunakan alat tulis dengan mencatat wawancara data dari narasumber yang diwawancara, fungsinya wawancara untuk menggali suatu informasi dari narasumber yang akan dijadikan data penelitian, sebagai acuan untuk melengkapi dan mengerjakan suatu data penelitian.

2. Kuesioner sebagai wawancara

Kuesioner digunakan peneliti untuk memberikan pertanyaan terkait tengang data penelitian apa saja yang akan dicatat dari narasumber, yang dimana data tersebut, bertujuan untuk melengkapi data penelitian.

3. Handphone sebagai alat untuk dokumentasai

Alat yang digunakan untuk mengambil gambar atau sebagai alat dokumentasi, untuk memotret kegiatan yang berlangsung dalam pengambilan data penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini, adalah pemilik perusahaan yaitu populasi internal sebanyak 80 karyawan dalam perusahaan PT. Cahaya Mario. Dengan ketentuan sampel digunakan dengan profosif sampling, dengan kriteria

pertimbangan pemilik perusahaan menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada sumber daya manusia.

3.4. Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

a Data kualitatif, yai tu data yang diperoleh tidak dalam bentuk pengamatan. Data ini penulis peroleh berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, serta dari informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

b kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, tulisan akan fokus membahas mengenai data kuantitatif yang sebagian besar merupakan inti sari dari salah satu judul bab dari suatu tulisan.

B. Sumber Data

a. Data Primer ini, data yang diperoleh langsung dari lapangan Data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data yang baru meiliki sifat *up to date.* Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah observasi dan wawancara.

b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara akan digunakan sebagai data primer (data yang diperoleh langsung dari lapangan), sedangkan data yang berasal dari buku, jurnal, skripsi, surat kabar, internet, dan bahan lain akan digunakan sebagai data sekunder (data yang berhubungan dengan objek penelitian dan bisa digunakan sebagai landasan teori). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan panca indra peneliti. Objek penelitian dalam observasi ini adalah ingin mengetahui tentang bagaimana siitem penerapan fungsi-fungsi manajemen di PT. Cahya Mario di Kabupaten Sidrap. Sehingga peneliti harus terjun kelapangan untuk mendapatkan data agar lebih rinci dan nyata. Selain itu, peneliti juga terjun langsung mencari data yang dibutuhkan oleh PT. Cahaya Mario. Sedangkan tahapan observasi yaitu peneliti melakukan pra penelitian di lapangan. Dengan data yang diperoleh melalui pra penelitian, peneliti dapat merumuskan rumusan masalah. Kemudian setelah pra penelitian, peneliti fokus mengobservasi pada obyek yang telah didapat. Dan tahap terakhir adalah peneliti menguraikan fokus yang ditemukan sehingga datanya lebih rinci.

a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai. Wawancara dilakukan kepada pihak pemilik perusahaan karena Cahaya Mario dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi peneliti sosial untuk menelusuri data historis. Data yang diperoleh selain dari observasi dan wawancara. Data juga berasal dari buku, jurnal skripsi, surat kabar, internet, dan bahan lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh pada perusahaan ayam ras petelur PT. Cahaya Mario, dianalisa dengan menggunakan analisa deskriptif yaitu menggambarkan keadaan tentang penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan PT. cahaya Mario sidrap.

3.7. Definisi Operasional

Berikut adalah operasional variabel penelitian terdapat pengertian, yaitu fungsi-fungsi manajemen.

1. Fungsi Perencanaan (*Planning***)**

Fungsi perencanaan merupakan pemilihan dan menghubungkan fakta, menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dalam membuat perumusan kegiatan yang diusulkan dan memang diperlukan untuk mencapai hasil yang didinginkan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

fungsi pengorganisasian yang dimaksud pengorganisasian yaitu, wadah, lembaga atau kelompok fungsional ketika proses manajemen berlangsung.

3. Fungsi Pengarahan

Maksud dari fungsi pengarahan ialah mengarahkan aturan atau perintah kepada karyawan untuk menjadikan kemajuan usaha menjadi lebih baik untuk kedepannya.

4. Fungsi Pengendalian (*Controllig*)

Pengawasan (*Controlling*) sebagai elemen atau fungsi keempat manajemen ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

5. Pengawasan

Pengawasan ialah bagaimana cara pimpinan atau atasan mengawasi keiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan perusahaan untuk kelangsungan kemajuan perusahaan kedepannya.