



IPB University
— Bogor Indonesia —

Department of
Animal Production and Technology (DAPT)
Faculty of Animal Science



Rancangan SDM Bidang Peternakan Ruminansia Pedaging

Henny Nuraini



Departemen IPTP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Topik bahasan



- Definisi SDM
- Ruang lingkup : **farm**
- Model Struktur Organisasi
- SKKNI Bidang Peternakan : Keswan medik & paramedik, bidang reproduksi ruminansia, pemotong daging, juru sembelih halal, pengawas mutu pakan, pengawas mutu bibit, produksi ternak
- Manajemen SDM
- Etika & Komunikasi Bisnis
- K3



IPB University
— Bogor Indonesia —

Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen IPTP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

definisi

- pengertian **sumber daya manusia** adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai **aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya**.
- Menurut Mary Parker Follett **Manajemen Sumber Daya Manusia** adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui **pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan** yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Apa itu kebutuhan sumber daya manusia?

- **Kebutuhan** (demand) atau permintaan akan **sumber daya manusia** oleh suatu organisasi adalah merupakan ramalan **kebutuhan** akan **sumber daya manusia** ini bukan hanya **kuantitas** atau jumlah saja tetapi juga menyangkut soal **kualitas** sdm



Bagaimana struktur organisasi

- **1. Struktur Organisasi Sederhana**
 - **2. Struktur Organisasi Fungsional**
 - **3. Struktur Organisasi Divisi**
 - **4. Struktur Organisasi Matriks**
- Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan

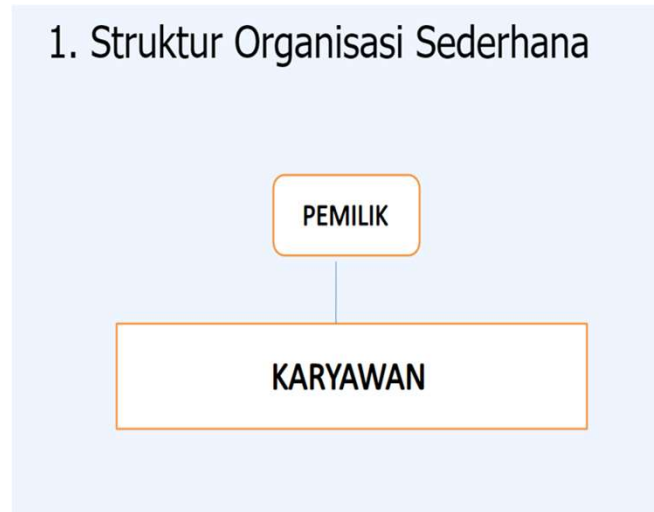


1. Struktur Organisasi Sederhana

- PEMILIK KARYAWAN
- Struktur organisasi dimana terdapat seorang pemilik dan biasanya hanya memiliki beberapa karyawan; Perencanaan dari suatu tugas, tanggung jawab, dan komunikasi sangat informal ; Pengawasan biasanya langsung
- Keunggulan : Memaksimalkan peran pemilik, Memungkinkan respon cepat terhadap perpindahan pasar/produk, Memiliki kemampuan mengakomodasi permintaan konsumen yang tidak biasa/unik tanpa kesulitan koordinasi yang berarti.
- Kelemahan. Ketergantungan perusahaan kepada pemilik sebagai titik pusat dari semua keputusan dapat menghambat perkembangan perusahaan.



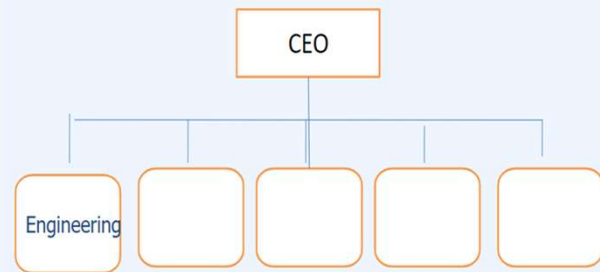
1. Struktur Organisasi Sederhana



2. Struktur Organisasi Fungsional

- Keunggulan : mencapai efisiensi melalui spesialisasi, mengembangkan keahlian fungsional diferensiasi dan delegasi keputusan operasional sehari-hari memelihara kendali terpusat atas keputusan-keputusan strategic struktur terkait erat dengan strategi melalui penunjukan kegiatan-kegiatan kunci sebagai unit-unit terpisah
- Kelemahan :Mendorong spesialisasi yang sempit dan persaingan atau konflik antar fungsi ; Menimbulkan kesulitan dalam koordinasi fungsional dan pengambilan keputusan antar-fungsional ; Mengandung potensi kuat untuk terjadinya konflik antar fungsi - prioritas diletakkan pada bidang fungsional, bukan keseluruhan bisnis ; Masalah kemanusiaan, pekerja hanya sebagai alat.

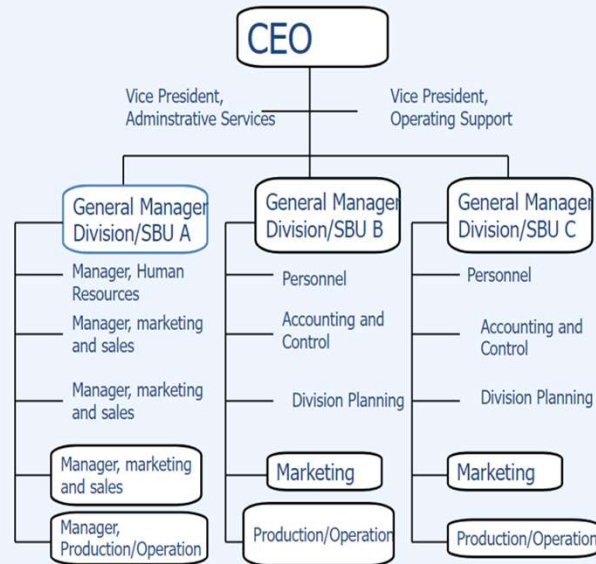
2. Struktur Organisasi Fungsional



3. Struktur Organisasi Divisi

- Keunggulan : Mendorong koordinasi dan wewenang ke tingkat yang sesuai ; Menempatkan pengembangan dan implementasi strategi divisi dekat dengan lingkungan yang khas ; Membebaskan CEO melakukan pengambilan keputusan yang lebih luas ; Memusatkan tanggung jawab atas kinerja ; Mempertahankan spesialisasi fungsional dalam masing-masing divisi
- Kelemahan : mempuk persaingan tidak sehat dalam memperebutkan sumber daya tingkat korporat menimbulkan masalah seberapa besar wewenang manajer divisi menimbulkan kemungkinan tidak konsistennya kebijakan di antara divisi menimbulkan masalah pendistribusian biaya overhead korporat yang dapat diterima oleh para manajer yang bertanggungjawab atas

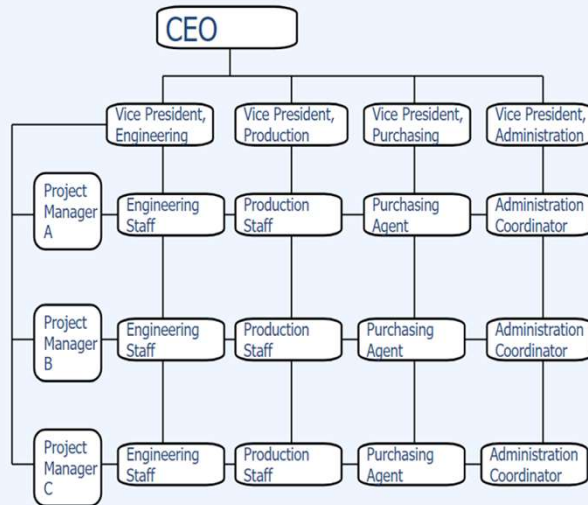
3. Struktur Organisasi Divisi



4. Struktur Organisasi Matriks

- Keunggulan : Mengurangi kecenderungan mementingkan fungsinya sendiri ; Mengakomodasi beragam kegiatan bisnis yang berorientasi proyek ; Memaksimalkan pemanfaatan manajer- manajer fungsional secara efisien ; Memupuk kreativitas dan banyak sumber keragaman ; Memberikan kepada manajemen menengah kontak/komunikasi lebih luas ke segala arah ; Struktur fungsi mendorong kualitas, sedang struktur produk mendorong efisiensi biaya.
- Kelemahan : dapat menimbulkan kebingungan dan kebijakan-kebijakan yang kontradiktif menuntut koordinasi horisontal dan vertikal yang luar biasa dapat menimbulkan lalu lintas informasi dan pelaporan yang berlebihan dapat memicu konflik dan kehilangan rasa tanggung jawab

4. Struktur Organisasi Matriks



Contoh : posisi SDM yang diperlukan


 Karya Nyata Untuk Negeri

WE ARE HIRING

POSISI YANG DIBUTUHKAN:

- **Dokter Hewan**
(S1 Kesehatan Hewan)
- **Asisten Livestock**
(D3/S1 Peternakan)
- **Askep Ranch**
(D3/S1 Peternakan)
- **Asisten Sales & Marketing Rach**
(S1 Ekonomi)
- **Paramedis Hewan**
(D3/S1 Peternakan)

Kualifikasi :

- Usia Maksimal 35 Tahun.
- Pengalaman minimal 3 tahun sesuai bidang yang dilamar.
- Bersedia penempatan di site ranch Kalimantan Tengah.

Proses seleksi tidak dipungut biaya.


 Kirim lamaran dan cv anda ke :
recruitment@citraborneo.co.id

Kompetensi

- rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek **Pengetahuan** (knowledge), **Keterampilan dan/atau Keahlian** (skills) serta **Sikap kerja** (attitude) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Kegunaan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI):

- Sebagai acuan pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi.
- Sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi (sertifikasi kompetensi).
- Sebagai acuan untuk menstrukturkan perusahaan
- Sebagai acuan penyusunan SOP perusahaan
- <https://disnak.sukabumikab.go.id/2020/06/26/standard-kompetensi-kerja-nasional-indonesia/>



SKKNI bidang peternakan saat ini

- [SKKNI No 394 tahun 2014 sektor Kesehatan Hewan bidang Medik Veteriner](#)
- [SKKNI No 46 tahun 2013 sektor Kesehatan Hewan bidang Paramedik Veteriner dan \(lampiran\)](#)
- [SKKNI No 318 tahun 2011 sektor Peternakan bidang Reproduksi Ruminansia Besar](#)
- [SKKNI No 319 tahun 2011 sektor Peternakan bidang Pemotong Daging](#)
- [SKKNI No 47 tahun 2013 sektor Peternakan bidang Pengawas Mutu Pakan](#)
- [SKKNI No 196 tahun 2014 sektor Peternakan bidang Penjualan Halal](#) : sedang proses kaji ulang 2022
- [SKKNI No 304 tahun 2015 sektor Peternakan bidang Pengembangan Bibit Ternak](#)
- [SKKNI No 66 tahun 2016 sektor Peternakan bidang Produksi Ternak](#)



[SKKNI No 66 tahun 2016 sektor Peternakan bidang Produksi Ternak](#)

B. Daftar Unit Kompetensi

NO	KODE UNIT	JUDUL UNIT
1.	A.014900.001.01	Menganalisis Potensi Wilayah
2.	A.014900.002.01	Menganalisis Potensi Produksi
3.	A.014900.003.01	Menganalisis Permintaan Produk
4.	A.014900.004.01	Menetapkan Skala Produksi
5.	A.014900.005.01	Melakukan Penilaian Ternak Untuk Produksi
6.	A.014900.006.01	Menerapkan Manajemen Perkandangan
7.	A.014900.007.01	Menyiapkan Stok Pakan dan Ketersediaan Air
8.	A.014900.008.01	Menjaga Lingkungan Budidaya
9.	A.014900.009.01	Mengembangbiakan Ternak
10.	A.014900.010.01	Melakukan Penanganan Hasil
11.	A.014900.011.01	Menerapkan Perawatan Ternak
12.	A.014900.012.01	Melaksanakan Pemberian Pakan
13.	A.014900.013.01	Menilai Kesesuaian Pelaksanaan Proses Produksi
14.	A.014900.014.01	Melakukan Perbaikan yang Relevan dengan Proses Produksi
15.	A.014900.015.01	Mengevaluasi Kesesuaian Hasil Pelaksanaan dengan Target Produksi
16.	A.014900.016.01	Menilai Hasil Produksi

SKKNI No 304 tahun 2015 sektor Peternakan bidang Pengembangan Bibit Ternak

- A. Kluster : Penetapan Wilayah Sumber Bibit
- B. Kluster : Pengelolaan Produksi Benih
- C. Kluster : Pengelolaan Produksi Bibit



Departemen ITPP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Proses Perencanaan Tenaga Kerja

- Menetapkan Tujuan Perencanaan. Perencanaan **tenaga kerja** dilakukan dengan menyesuaikan arah rencana perusahaan. ...
- Memetakan SDM.
- Menghitung **Kebutuhan** SDM : aktivitas usaha
- Menetapkan Rencana **Tenaga Kerja**.
- Rekrutmen : local, nasional, internasional
- Memonitor Kesenjangan Keterampilan.
- Mengadakan Pelatihan.
- Evaluasi.



Departemen ITPP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Tugas : Rencanakan SDM di peternakan terkait master plan

- Jumlah SDM : skala usaha vs jumlah sdm
- Kriteria SDM : tingkat pendidikan, kompetensi
- Rekrutmen :
- Pengembangan karir karyawan

Contoh divisi / unit di farm

- Keuangan
- HRD
- Cow calf
- Stocker / pembesaran
- Penggemukkan
- Pakan
- Breeding
- R & D

Etika & Komunikasi Bisnis

• Etika ???



Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen ITPP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Sinonim “Etika”



- Ethic
- Value
- Moral/morality
- Integrity
- Honor/honorable
- Right
- Right or wrong
- Fair/Fairness
- Responsibility
- Honesty
- Decent
- Guide
- Rule
- Conscience
- Principle
- Way
- Philosophy
- Code



Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen ITPP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Etika dalam bisnis diperlukan :

- pelaku bisnis dituntut menjadi orang-orang profesional di bidangnya.
- pelaku bisnis modern sangat sadar bahwa konsumen adalah benar-benar raja.
- pelaku bisnis berusaha menghindari campur tangan pemerintah, krn dianggap merugikan kelangsungan bisnisnya.
- karyawan semakin dianggap sebagai subjek utama bisnis suatu perusahaan yang sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan tersebut

Etika



- Konsep etika bisnis tercermin pada *corporate culture* (budaya perusahaan).
- Kotler (1997): budaya perusahaan mencakup pengalaman, kepercayaan dan norma bersama yang dianut oleh jajaran perusahaan.
- Terlihat dari cara karyawannya berpakaian, berbicara, melayani tamu dan pengaturan kantor

- Ulet
- Teliti
- Jujur
- Tegas
- Ahli
- Human relations baik
- Taqwa

Individual
Image

Kompak

Pelayanan Cepat

Unit Image

Pelayanan Baik

Teliti

- *Citra perusahaan* merupakan **persepsi** dari suatu **organisasi** yang **direkam di memori** konsumen dan berkerja sebagai filter yang mempengaruhi persepsi terhadap perusahaan.



Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen IPTP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Citra perusahaan



Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen IPTP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Apa yang anda rasakan

selamatkan bumi, jangan buang sampah sembarangan!



Departemen ITPP Fapet IPB | Iptp_ipb | Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University



Apa yang anda pikirkan



Departemen ITPP Fapet IPB | Iptp_ipb | Ilmu Produksi Teknologi Peternakan - IPB University

Apa yang anda rasakan



Komunikasi Bisnis



KOMUNIKASI BISNIS

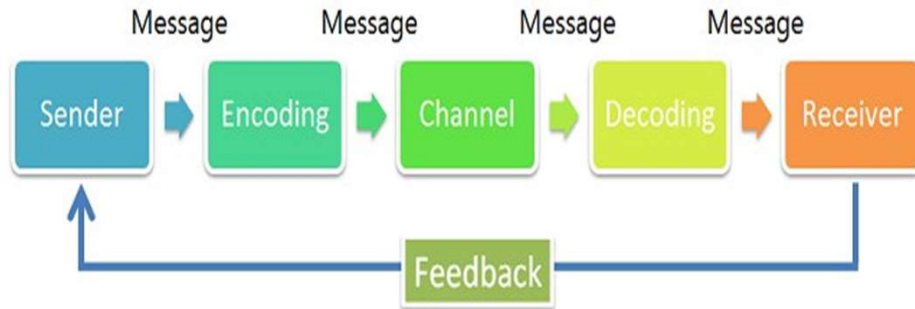


- Proses berbagi informasi antara orang di dalam dan di luar bisnis.
- Komunikasi bisnis yang jelas dan efektif sangat penting bagi karyawan, manajer maupun pimpinan bisnis untuk melakukan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab.
- Tanpa proses dan alat yang tepat, timbul berbagai masalah serius bagi bisnis mulai dari karyawan, pelanggan yang tidak puas bahkan laba yang berkurang.

Unsur Komunikasi Bisnis

- Tujuan komunikasi, dalam melakukan komunikasi tentu saja harus ada tujuan yang disampaikan.
- Pertukaran pikiran.
- Informasi, gagasan, opini, atau instruksi yang merupakan isi pesan.
- Saluran personal atau impersonal.
- Sinyal atau simbol, sebagai alat dan metode yang dapat dipahami dan dimengerti oleh penerima untuk menyampaikan pesan.
- Pencapaian tujuan, sebagai hasil akhir.

PROSES KOMUNIKASI



Komunikasi Internal Ke Atas

- Berasal dari bawahan ke manajer atau individu dengan adanya hierarki perusahaan. Setiap pemimpin harus memungkinkan informasi mengalir ke atas agar memiliki pemahaman yang benar tentang operasi bisnis.
- Mencakup survei, umpan balik, formulir, dan laporan yang disampaikan karyawan kepada manajer atau pemimpin tim mereka. Misalnya, laporan pemasaran dapat menyertakan statistik seperti total pengunjung situs web, keterlibatan media sosial, atau total prospek yang dihasilkan.

Komunikasi Internal Ke Bawah

- Komunikasi internal ke bawah mengalir dari atasan ke satu atau lebih bawahan. Jenis komunikasi ini bisa dalam bentuk surat, memo atau arahan verbal.
- Saat berkomunikasi dengan karyawan, pemimpin harus menjaga komunikasi tetap profesional dan jelas. Contoh dari jenis komunikasi ini dapat mencakup memo tentang prosedur operasi perusahaan baru seperti persyaratan keselamatan dan peraturan baru.

Komunikasi Internal Lateral

- Komunikasi internal lateral terjadi di antara karyawan di tempat kerja. Saat ini, ada banyak cara karyawan dapat berkomunikasi: *chatting*, pesan, *email*.
- Jenis komunikasi ini dapat berada di dalam atau di antara departemen dan itu terjadi lebih teratur daripada jenis komunikasi lainnya. Selain itu, seringkali komunikasi di antara karyawan memainkan peran penting untuk keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Komunikasi yang efektif

- Komunikasi yang efektif dapat terlaksana apabila komunikator (pemberi pesan) dapat menyampaikan pesan yang dimaksud kepada komunikan (penerima pesan).



EFEKTIVITAS KOMUNIKASI BISNIS



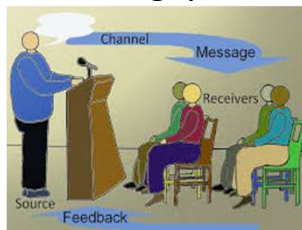
Faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi:

- Persepsi
- Teknologi Informasi (IT)
- Ketepatan
- Kredibilitas
- Pengendalian
- Kecocokan



Cara Agar Komunikasi Efektif

- Menjadi pendengar yang baik
- Tidak memotong pembicaraan
- Menguasai materi/topik pembicaraan
- Memperhatikan gaya bahasa lawan bicara



+ Effective communication

The right people,
getting the right information,
at the right time



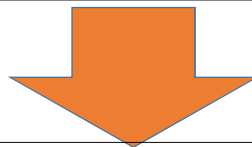
KONSEP Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

- **Konsep Lama**
 - Kecelakaan merupakan nasib sial dan merupakan risiko yang harus diterima.
 - Tidak perlu berusaha mencegah
 - Masih banyak pengganti pekerja
 - Membutuhkan biaya yang cukup tinggi
 - Menjadi faktor penghambat produksi

Konsep Masa Kini

- Memandang kecelakaan bukan sebuah nasib.
- Kecelakaan pasti ada penyebabnya sehingga dapat dicegah
- Penyebab: *personal factors* 80-85% dan *environmental factors* 15-20%
 - Kecelakaan selalu menimbulkan kerugian
- Peran pimpinan sangat penting & menentukan

Filosofi Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya.



Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas **standar aman**, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi **lingkungan kerja yang aman, sehat**, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

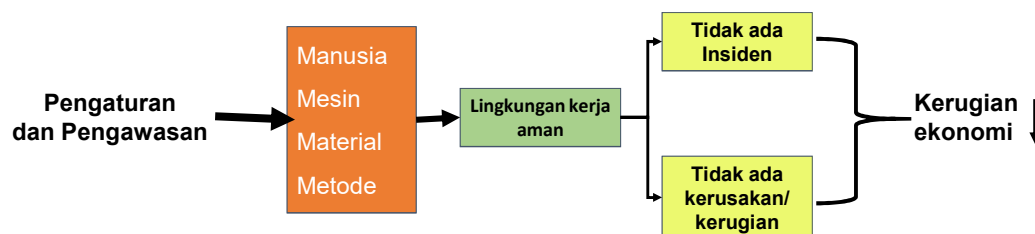
Keselamatan kerja (Safety):

Perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja

Kesehatan kerja (Health) :

Pekerja terbebas dari penyakit fisik dan mental

TUJUAN KESELAMATAN KERJA





Faktor Fisika
bising, getaran, radiasi,
Penerangan kurang
baik, temperature
extremes

Faktor Biologi
virus, bakteri, jamur,
parasites, insects, dll

Faktor Kimia
debu, gas, uap,
asap, kabut, dll.

Faktor Ergonomi
Tenaga terlalu diporsir, berdiri
lama/berlebihan, salah gerakan, angkat
beban terlalu berat, job monoton, dll

Faktor Psikologi
Hub dg : orang, pekerjaan, dan lingk. kerja

Abidin 2015



Departemen Ilmu Produksi dan
Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan



Departemen IPTP Fapet IPB



iptp_ipb



Ilmu Produksi Teknologi Peternakan · IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Departemen Ilmu Produksi dan Teknologi Peternakan
Fakultas Peternakan
Website : <https://iptp.fapet.ipb.ac.id>
Email : departemen_iptp@apps.ipb.ac.id
FB : Departemen IPTP Fapet IPB
IG : iptp_ipb