

ANALISIS BEBAN KERJA DALAM OPTIMALISASI RUMAH POTONG HEWAN DI KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN UTARA

Rahmat Sabi Palewa¹, Mujahid², St. Rukaiyah³

Universitas Fajar¹²³

Email : rahmatpalewa021@gmail.com , ujahid@unifa.ac.id , rukaiyah@unifa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja, distribusi tugas, serta merumuskan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dan strategi optimalisasi kinerja menuju kemandirian operasional di Rumah Potong Hewan (RPH) Kabupaten Bulungan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif lapangan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam (in-depth interview)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa durasi teknis pengerjaan satu ekor sapi secara riil membutuhkan waktu ± 33 menit, namun standar 60 menit tetap diterapkan demi menjaga kualitas pemeriksaan medis dan higienitas. Kondisi SDM saat ini dinilai "Sangat Kurang" dan "Belum Mandiri", di mana RPH hanya mampu menangani maksimal 3 ekor sapi secara mandiri per malam dan memiliki ketergantungan yang tinggi pada tenaga bantuan dari pemilik ternak melalui pola kolaborasi semi-mandiri.

Strategi optimalisasi kinerja RPH Kabupaten Bulungan direkomendasikan melalui empat pilar utama: (1) formalisasi alur kerja melalui penyusunan SOP terintegrasi, (2) transformasi kompetensi staf dari aspek teknis mekanis hingga literasi administrasi digital, (3) optimalisasi struktur organisasi melalui percepatan pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) RPH, serta (4) penguatan budaya kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis.

Kata Kunci: Rumah Potong Hewan (RPH), Analisis Beban Kerja, Distribusi Tugas, Kebutuhan SDM, Kemandirian Operasional, UPT RPH.

ABSTRACT

This study aims to analyze the workload, task distribution, and to formulate Human Resources (HR) requirements and performance optimization strategies toward operational independence at the Slaughterhouse (RPH) of Bulungan Regency. The research method employed is a qualitative field approach through direct observation and in-depth interviews conducted in late April 2026. The workload analysis utilizes a Time and Motion Study approach toward the cattle slaughtering process.

The results indicate that the actual technical duration to process one head of cattle requires ± 33 minutes, yet a 60-minute standard is maintained to ensure the quality of medical examination and hygiene. The current HR condition is assessed as "Severely Deficient" and "Not Yet Independent," where the RPH can only independently handle a maximum of 3 cattle per night and maintains a high dependency on assistance from livestock owners through a semi-independent collaboration pattern. Although this collaboration effectively accelerates operational duration.

The performance optimization strategy for the Bulungan Regency RPH is recommended through four main pillars: (1) formalizing the workflow by developing an integrated SOP, (2) transforming staff competence from technical-mechanical aspects to digital administrative literacy, (3) optimizing the organizational structure by accelerating the

establishment of the RPH Regional Technical Implementation Unit (UPT), and (4) strengthening work culture and providing an ergonomic working environment.

Keywords: Slaughterhouse (RPH), Workload Analysis, Task Distribution, HR Requirements, Operational Independence, UPT RPH.

PENDAHULUAN

Sektor peternakan merupakan bagian integral dari ketahanan pangan daerah, di mana Rumah Potong Hewan (RPH) berfungsi sebagai titik sentral dalam menjamin penyediaan daging yang Aman, Sehat, Utuh, dan Halal (ASUH). Di Kabupaten Bulungan, peran RPH menjadi krusial seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumsi protein hewani masyarakat. Namun, efektivitas operasional RPH tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik, melainkan juga oleh keseimbangan antara volume kerja dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten.

Berdasarkan data operasional tahun 2025, RPH di Kabupaten Bulungan mencatatkan total pemotongan sebanyak **410 ekor sapi**, dengan rata-rata bulanan sebesar **34,17 ekor** dan rata-rata harian sebanyak **1,14 ekor**. Secara teknis, proses pemotongan satu ekor sapi memerlukan waktu estimasi total selama **30 menit**, yang terbagi ke dalam lima elemen tugas utama: pemeriksaan *ante-mortem*, penyembelihan, pengulitan, eviserasi, hingga pemeriksaan *post-mortem*.

Meskipun secara statistik rata-rata harian terlihat rendah (1,14 ekor/hari), terdapat dinamika operasional yang perlu dianalisis lebih lanjut:

1. **Fragmentasi Tanggung Jawab:** Saat ini, tugas di RPH Kabupaten Bulungan melibatkan berbagai pihak dengan latar belakang berbeda. Pemeriksaan kesehatan dilakukan oleh Medik Veteriner, sementara proses teknis seperti penyembelihan hingga eviserasi melibatkan campuran antara petugas jagal dinas dan pemilik ternak beserta timnya. Keterlibatan pihak luar (pemilik ternak) dalam proses inti pengulitan dan eviserasi (total 30 menit per ekor) mengindikasikan belum optimalnya kemandirian tenaga kerja internal RPH.
2. **Efisiensi Waktu dan Standar Mutu:** Dengan total waktu 30 menit per ekor, setiap tahapan memiliki risiko kelelahan fisik yang tinggi, terutama pada bagian pengulitan (*skinning*) yang memakan waktu paling lama (15 menit). Ketidakseimbangan beban kerja antara petugas medik yang hanya bertugas di awal dan akhir proses dengan petugas teknis di lapangan dapat memicu inefisiensi.
3. **Optimalisasi Pelayanan:** Untuk mencapai level operasional yang optimal, diperlukan analisis apakah jumlah petugas yang ada saat ini sudah sesuai dengan beban kerja nyata (*Workload Analysis*). Ketergantungan pada pemilik ternak untuk melakukan pengulitan dan eviserasi menunjukkan adanya celah dalam pemenuhan formasi tenaga kerja internal yang ideal.

Analisis beban kerja merupakan instrumen manajemen untuk menentukan waktu, usaha, dan target yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Tanpa analisis yang akurat, sulit bagi RPH Kabupaten Bulungan untuk meningkatkan kapasitas potong atau menjamin standarisasi pelayanan jika terjadi lonjakan permintaan (misalnya pada hari besar keagamaan).

Oleh karena itu, penelitian dengan judul **“Analisis Beban Kerja Dalam Optimalisasi Rumah Potong Hewan Di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara”** sangat mendesak untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis mengenai penataan personil, pembagian shift kerja yang efektif, serta upaya peningkatan kapasitas SDM guna mewujudkan operasional RPH yang lebih profesional dan mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Konsep Dan Teori

PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Menurut Gary Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta untuk memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan mereka. Menurut Mila Badriyah (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Berdasarkan pemikiran Mila Badriyah (2015), Gary Dessler (2015), dan Melayu S.P. Hasibuan (2016), dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah disiplin ilmu dan seni manajerial yang mengelola siklus hidup tenaga kerja secara sistematis—mulai dari proses pengadaan (rekrutmen), pengembangan kompetensi, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang adil dan aman.

Analisis Beban Kerja

Menurut Vanchidore yang dikutip oleh Koesomowidjojo (2017), beban kerja seseorang tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari berbagai dimensi yang saling memengaruhi. Pemisahan dimensi ini sangat penting untuk memahami secara mendalam tekanan yang dialami oleh petugas di Rumah Potong Hewan (RPH).

Vanchidore membagi beban kerja ke dalam tiga dimensi utama sebagai berikut:

1. Tuntutan Waktu (*Time Load*) Dimensi ini merujuk pada jumlah waktu yang tersedia dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Tuntutan Usaha Mental (*Mental Effort Load*) Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana tingkat konsentrasi dan pemikiran yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.
3. Tuntutan Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*) Dimensi ini berhubungan dengan tingkat risiko, kebingungan, atau kecemasan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tugasnya.

Menurut Simamora (2015), analisis beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja orang (*man-hours*) yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Simamora menekankan bahwa beban kerja merupakan manifestasi dari deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bukan hanya dilihat dari volume tugas secara fisik, tetapi juga bagaimana tugas tersebut dipersepsikan oleh karyawan dalam memengaruhi efektivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Analisis Data

Analisis Beban Kerja Nyata (Metode WLA)

Untuk menjawab rumusan masalah ke-1 dan tujuan ke-1, Anda dapat menggunakan metode Workload Analysis dengan pendekatan *Time Study*.

a. Langkah Analisis:

1. Identifikasi Elemen Tugas: Membagi proses menjadi komponen kecil (Pemeriksaan suhu, penyembelihan, pengulitan, pengeluaran jeroan, hingga *post-mortem*).
2. Pengukuran Waktu Kerja (*Cycle Time*): Menghitung rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu ekor sapi.
3. Penyesuaian (*Rating Factor & Allowance*): Menambahkan faktor kelonggaran (istirahat, kebutuhan pribadi, faktor kelelahan) ke dalam waktu nyata untuk mendapatkan Waktu Baku.

b. Indikator: Perbandingan antara waktu nyata di lapangan dengan standar 60 menit per ekor.

Analisis Efektivitas Distribusi Tugas

Untuk menjawab rumusan masalah ke-2 dan tujuan ke-2, gunakan Analisis Deskriptif Kualitatif dan Matriks Peran.

a. Langkah Analisis:

1. Mapping Distribusi: Memetakan tugas mana yang dikerjakan oleh petugas internal vs pemilik ternak.
2. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis): Mengevaluasi apakah ada tugas teknis (seperti pengulitan atau penanganan karkas) yang seharusnya dilakukan tenaga profesional tetapi justru dilakukan pihak luar.
3. Penilaian Efektivitas: Menilai risiko kontaminasi atau ketidaksesuaian prosedur akibat keterlibatan pihak luar dalam proses teknis.

3. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (Metode Full Time Equivalent)

Output: Angka pasti jumlah medik veteriner dan jagal dinas yang dibutuhkan agar RPH bisa mandiri tanpa bergantung pada tenaga pemilik ternak.

4. Analisis Strategi Optimalisasi (Analisis SWOT atau Fishbone)

Untuk menjawab rumusan masalah ke-4 dan tujuan ke-4, gunakan teknik Analisis Deskriptif Preskriptif.

a. Langkah Analisis:

1. Sintesis Data: Menggabungkan hasil dari poin 1, 2, dan 3.
2. Identifikasi Masalah Utama: Misalnya, "kekurangan tenaga jagal menyebabkan waktu tunggu lama" atau "kurangnya kompetensi teknis".

b. Penarikan Kesimpulan & Verifikasi (*Conclusion Drawing & Verification*)

Ini adalah tahap akhir di mana peneliti merumuskan jawaban atas rumusan masalah:

- a. Menentukan apakah beban kerja saat ini sudah sebanding dengan kualitas SDM.
- b. Menyusun solusi konkret berbasis data (sesuai tujuan penelitian Anda) untuk ditawarkan kepada Pemerintah Kabupaten Bulungan sebagai langkah optimalisasi aset daerah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Optimalisasi Kinerja: Integrasi Penataan Beban Kerja dan Standarisasi Kompetensi

Analisis terhadap hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi optimalisasi kinerja RPH Kabupaten Bulungan harus difokuskan pada tiga pilar utama:

- a. Formalisasi Alur Kerja melalui SOP Terintegrasi Saat ini, pengawasan masih bersifat koordinasi lisan dengan pemilik ternak. Strategi optimalisasi ke depan memerlukan formalisasi SOP yang mengatur batasan tegas keterlibatan pihak luar. Meskipun keterlibatan pemilik ternak membantu kecepatan, namun secara jangka panjang, performa RPH harus diukur dari kemandirian staf internal dalam menjalankan peralatan RPH (seperti mesin kerek) agar tidak kembali ke metode manual yang memperberat beban kerja fisik.
- b. Transformasi Kompetensi: Dari Teknis ke Administratif Hasil penelitian mengungkap bahwa kelemahan utama ada pada sisi administrasi. Strategi optimalisasi harus mencakup pelatihan literasi administrasi dan digital bagi medik veteriner dan staf operasional. Hal ini krusial agar data teknis pemotongan dan retribusi tercatat secara akurat sebagai basis pengambilan kebijakan pimpinan. Selain itu, diperlukan pelatihan berkala mengenai penggunaan alat mekanis agar investasi sarana prasarana di RPH dapat berfungsi maksimal mempercepat durasi pengerjaan.
- c. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hidayat (2021) bahwa Optimalisasi Struktur Organisasi (Menuju UPT) Strategi paling mendesak adalah mempercepat pembentukan UPT RPH. Dengan struktur UPT, penataan beban kerja akan lebih stabil karena memiliki formasi jabatan yang jelas (tidak lagi bergantung pada kondisi lapangan yang berubah-ubah). Hal ini akan menghilangkan tumpang tindih tugas (*multi-tasking*) antara fungsi medis dan teknis, sehingga dokter hewan dapat fokus sepenuhnya pada kualitas ASUH.
- d. Penguatan Budaya Kerja dan Lingkungan Ergonomis Penerapan jam kerja fleksibel dan pemberian TPP adalah strategi yang efektif dalam menjaga moral kerja di lingkungan yang berisiko tinggi. Penataan area kerja yang sudah dianggap ergonomis perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan memastikan ketersediaan alat bantu yang selalu prima (tajam dan berfungsi baik), karena kerusakan alat terbukti menjadi faktor utama yang membuang waktu dan meningkatkan kelelahan petugas.

Faktor pendukung dan penghambat penerapan beban kerja dalam optimalisasi rumah potong hewan (RPH)

- a. Efektivitas Distribusi Tugas: Antara Efisiensi Operasional dan Risiko Organisasi. Analisis terhadap distribusi tugas antara petugas internal dan eksternal di RPH Kabupaten Bulungan menunjukkan beberapa poin krusial sebagai berikut:
 1. Efektivitas sebagai Solusi Keterbatasan SDM Distribusi tugas saat ini dinilai sangat efektif dari sisi kecepatan waktu (efisiensi durasi). Dengan jumlah personel dinas yang minim, keterlibatan pihak luar menjadi "katup penyelamat" agar tidak terjadi antrean pemotongan yang panjang. Kolaborasi ini menciptakan simbiosis mutualisme: pemilik ternak mendapatkan daging karkas lebih cepat, dan petugas dinas terbantu secara fisik dalam tahap pengulitan yang merupakan elemen tugas paling berat.

2. Komunikasi Musyawarah sebagai Instrumen Koordinasi Meskipun tidak ada regulasi formal (SOP), koordinasi di lapangan berjalan baik melalui pola komunikasi interpersonal. Petugas internal mampu memosisikan diri sebagai pengawas (*supervisor*) yang memberikan instruksi kepada pihak luar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di RPH Bulungan sangat mengedepankan koordinasi musyawarah untuk menjaga sterilitas area pemeriksaan tanpa menimbulkan gesekan dengan pemilik ternak.
3. Risiko Tanpa Legalitas SOP (Tumpang Tindih Tanggung Jawab) Ketidakhadiran SOP tertulis merupakan kelemahan organisasi. Efektivitas yang dirasakan saat ini sangat bergantung pada figur petugas dan pemilik ternak yang kooperatif. Tanpa aturan formal, terdapat risiko jangka panjang terkait:
 - a. Akuntabilitas: Jika terjadi kecelakaan kerja pada pihak luar di area RPH, tanggung jawab hukum menjadi tidak jelas.
 - b. Konsistensi Mutu: Tanpa standar baku, kualitas karkas bergantung pada siapa tenaga bantu yang dibawa oleh pemilik ternak pada malam tersebut.
- b. Beban Kerja Riil vs Formal Penelitian ini menemukan bahwa meskipun beban kerja secara fisik terbagi dengan pihak luar, beban tanggung jawab moral dan medis sepenuhnya tetap berada di tangan petugas internal (Medik Veteriner dan Jagal Dinas). Petugas internal harus melakukan kerja ekstra dalam mengawasi orang luar yang mungkin belum memiliki sertifikasi kompetensi (seperti sertifikat Juleha) atau pemahaman higiene yang sama dengan standar pemerintah.
- c. Perumusan Kebutuhan SDM: Menuju Optimalisasi Pelayanan RPH
Analisis terhadap volume pemotongan dan kebutuhan personel menghasilkan beberapa poin pembahasan utama terkait strategi pengembangan SDM:
 1. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) SDM Volume 410 ekor per tahun mungkin terlihat kecil secara rata-rata harian, namun karena pemotongan bersifat terkonsentrasi pada jam-jam tertentu (malam hingga dini hari) dan sering mengalami lonjakan drastis pada hari besar keagamaan, maka kebutuhan SDM tidak bisa hanya dihitung berdasarkan rata-rata statistik. Saat ini, petugas melakukan *multi-tasking* (satu orang mengerjakan banyak tugas). Hal ini berdampak pada validitas data pelaporan dan kualitas pemeriksaan yang berisiko menurun akibat kelelahan fisik.
 2. Spesialisasi Tugas sebagai Kunci Efisiensi Temuan penelitian menunjukkan belum adanya pembagian tugas yang spesifik (misal: petugas khusus kulit atau khusus jeroan). Angka 13 orang per shift yang diusulkan oleh informan lapangan merupakan angka ideal untuk menciptakan sistem lini produksi (*assembly line*). Dalam sistem ini, setiap personel memiliki spesialisasi tugas, sehingga risiko kecelakaan kerja berkurang dan kecepatan pengerjaan per ekor dapat ditekan hingga di bawah 60 menit secara konsisten.
- d. Urgensi Tenaga Administrasi dan Keamanan Selama ini, medik veteriner terbebani oleh tugas administratif (laporan dan retribusi). Pembahasan ini menekankan bahwa kemandirian operasional bukan hanya soal jagal, tetapi juga kemandirian administratif. Pemisahan fungsi medis dan administrasi akan meningkatkan akurasi data populasi dan kesehatan hewan di Kabupaten Bulungan. Selain itu, adanya petugas *security* khusus akan menjamin ketertiban area RPH dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan selama proses pemotongan berlangsung.
- e. Strategi Pemenuhan SDM Internal Mengingat keterbatasan anggaran yang mungkin ada, strategi pemenuhan 13 orang personel ini dapat dilakukan secara bertahap melalui pembentukan UPT RPH. Dengan status UPT, RPH memiliki fleksibilitas dalam merekrut tenaga kontrak atau

Tenaga Harian Lepas (THL) yang memiliki sertifikasi Juleha, sehingga tidak lagi bergantung pada pemilik ternak yang tidak terikat secara struktural dengan dinas

- f. Strategi Optimalisasi Kinerja: Integrasi Penataan Beban Kerja dan Standarisasi Kompetensi Analisis terhadap hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi optimalisasi kinerja RPH Kabupaten Bulungan harus difokuskan pada tiga pilar utama:
- a. Formalisasi Alur Kerja melalui SOP Terintegrasi Saat ini, pengawasan masih bersifat koordinasi lisan dengan pemilik ternak. Strategi optimalisasi ke depan memerlukan formalisasi SOP yang mengatur batasan tegas keterlibatan pihak luar. Meskipun keterlibatan pemilik ternak membantu kecepatan, namun secara jangka panjang, performa RPH harus diukur dari kemandirian staf internal dalam menjalankan peralatan RPH (seperti mesin kerek) agar tidak kembali ke metode manual yang memperberat beban kerja fisik.
 - b. Transformasi Kompetensi: Dari Teknis ke Administratif Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kelemahan utama ada pada sisi administrasi. Strategi optimalisasi harus mencakup pelatihan literasi administrasi dan digital bagi medik veteriner dan staf operasional. Hal ini krusial agar data teknis pemotongan dan retribusi tercatat secara akurat sebagai basis pengambilan kebijakan pimpinan. Selain itu, diperlukan pelatihan berkala mengenai penggunaan alat mekanis agar investasi sarana prasarana di RPH dapat berfungsi maksimal mempercepat durasi pengerjaan.
 - c. temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sari, 2023 yang mengatakan bahwa Optimalisasi fungsi RPH tidak hanya bergantung pada kecukupan jumlah orang, tetapi pada sertifikasi kompetensi sehingga optimalisasi Struktur Organisasi (Menuju UPT) Strategi paling mendesak adalah mempercepat pembentukan UPT RPH. Dengan struktur UPT, penataan beban kerja akan lebih stabil karena memiliki formasi jabatan yang jelas (tidak lagi bergantung pada kondisi lapangan yang berubah-ubah). Hal ini akan menghilangkan tumpang tindih tugas (*multi-tasking*) antara fungsi medis dan teknis, sehingga dokter hewan dapat fokus sepenuhnya pada kualitas ASUH.
 - d. Penguatan Budaya Kerja dan Lingkungan Ergonomis Penerapan jam kerja fleksibel dan pemberian TPP adalah strategi yang efektif dalam menjaga moral kerja di lingkungan yang berisiko tinggi. Penataan area kerja yang sudah dianggap ergonomis perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan memastikan ketersediaan alat bantu yang selalu prima (tajam dan berfungsi baik), karena kerusakan alat terbukti menjadi faktor utama yang membuang waktu dan meningkatkan kelelahan petugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa poin utama mengenai analisis beban kerja di RPH Kabupaten Bulungan:

1. Strategi paling mendesak adalah mempercepat pembentukan UPT RPH. Dengan struktur UPT, sehingga penataan beban kerja akan lebih stabil karena memiliki formasi jabatan yang jelas (tidak lagi bergantung pada kondisi lapangan yang berubah-ubah). Hal ini akan menghilangkan tumpang tindih tugas (*multi-tasking*) antara fungsi medis dan teknis, sehingga dokter hewan dapat fokus sepenuhnya pada kualitas ASUH..
2. Ketergantungan pada Pihak Luar: Akibat kesenjangan personel, operasional RPH terjebak dalam pola kolaborasi semi-mandiri. Keterlibatan pemilik ternak memang mempercepat durasi, namun menciptakan risiko organisasi berupa ketidakjelasan akuntabilitas hukum dan

potensi pelanggaran standar higiene karena ketiadaan SOP tertulis. Kesenjangan Kompetensi dan Administrasi: Optimalisasi kinerja terhambat bukan oleh kemampuan menyembelih, melainkan oleh lemahnya literasi administrasi dan ketidakmampuan petugas mengoperasikan peralatan mekanis modern. Hal ini menyebabkan penumpukan beban kerja administratif pada medik veteriner.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi Strategis dalam Menghadapi Era Digital*. Widina Bhakti Persada.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The New Public Service: Serving, Not Steering* (4th ed.). Routledge.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management* (12th ed.). Pearson.
- Hinelo, R. (2009). *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Organisasi*. UNG Press.
- Koesomowidjojo, S. R. P. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Laksmi, Gani, F., & Budiantoro. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern*. Rajawali Pers.
- Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mankiw, N. G. (2018). *Principles of Economics* (8th ed. atau 10th ed. Macroeconomics). Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 13/Permentan/Ot.140/1/2010
- Salvatore (2011) *Managerial Economics in a Global Economy* (Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global) Oxford University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Shipp, P. J. (2010). *Workload Indicators of Staffing Need (WISN): A Manual for Implementation*. World Health Organization.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3). STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Ed. 9). Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi* (Edisi Terjemahan oleh Magdalena Jamin). Erlangga.
- Sunarsih. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tamrin, T, dkk. (2024). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Fajar).

Tentang Persyaratan Rumah Potong Hewan Ruminansia Dan Unit Penanganan Daging (Meat Cutting Plant)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2009 Tentang Peternakan Dan Kesehatan Hewan

Wignjosebroto, S. (2016). *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu: Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Guna Widya.