

Volume 9
Nomor 1
2013

Vol. 9 No. 1 Maret 2013

Jurnal Administrasi Bisnis

Jurnal Administrasi Bisnis

Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Bisnis

Center for Business Studies - CeBiS
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fisip - Unpar

J.Adm.Bisnis	Vol. 9	No. 1	Hlm. 1 - 100	Bandung Maret 2013	ISSN 0216-1249
--------------	--------	-------	-----------------	-----------------------	-------------------

Jurnal Administrasi Bisnis

Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Bisnis

ISSN 0216-1249

Volume 9, Nomor 1, Tahun 2013

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) is the biannual scientific journal of Business Administration, published by the Center for Business Studies (CeBiS), Business Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Parahyangan Catholic University. Jurnal Administrasi Bisnis is issued two (2) times a year, every March and September, which contains essays or research results in Business Administration. Jurnal Administrasi Bisnis aims to disseminate the ideas and scientific analysis in the field of Business Administration.

- Editor-in-chief **Gandhi Pawitan** *Universitas Katolik Parahyangan*
- Editorial boards **Hasan Mustafa** *Universitas Katolik Parahyangan*
Urip Santoso *Universitas Katolik Parahyangan*
Sanerya Hendrawan *Universitas Katolik Parahyangan*
Fransisca Mulyono *Universitas Katolik Parahyangan*
Marihot T. E. Hariandja *Universitas Katolik Parahyangan*
Ferdinand Saragih *Universitas Indonesia*
A.B.M. Witono *President University*
David P.E. Saerang *Universitas Sam Ratulangi*
A.Y. Agung Nugroho *Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*
Kertahadi *Universitas Brawijaya*
Elvira Luthan *Universitas Andalas*
- Administration **Benedicta Cucu Suhesih**
- Published by Center for Business Studies - CeBiS
Study Program of Business Administration - FISIP UNPAR
- Address Ciumbuleuit 94, Bandung 40141
West Java, Indonesia
Telp : +62 22 2032655 - ext : 342
Fax : +62 22 2035755
Email : cebis@unpar.ac.id
<http://journal.unpar.ac.id/>
- Printing *Karyamanunggal Lithomas*

Reduplication of articles for either teaching or research are permitted provided that the source is clearly cited. For other purposes must obtain permission from the publisher.

Daftar isi

Jurnal Administrasi Bisnis
Volume 9, Nomor 1, Tahun 2013

Editorial	iv
Massoud Moslehpour and Van Kien Pham Consumer Behavior, Attitude and Perception Toward Modern Trade Stores in Rural Vietnam	1
Orpha Jane Social Technologies : Medium Baru untuk Menciptakan Nilai dan Produk- tivitas bagi Organisasi	25
Gandhi Pawitan dan Erwinda Produktifitas Tenaga Kerja Berdasarkan Faktor Demografi di Perusahaan Manufaktur	40
Fransisca Mulyono Sumber Daya Perusahaan dalam Teori Resource-based View	59
M.E.Retno Kadarukmi Dampak Implementasi GATT/WTO terhadap Ekspor Impor Indonesia	79
James R. Situmorang Beberapa Bentuk Hubungan Antara Franchisor (Pewaralaba) Dan Fran- chisee (Terwaralaba) Dalam Sistem Franchise (Waralaba)	90

Editorial

Jurnal Administrasi Bisnis
Volume 9, Nomor 1, Tahun 2013

Pada penerbitan ini JAB menyajikan enam artikel, dua diantaranya adalah hasil penelitian dan lainnya berupa kajian. Penelitian tentang perilaku, sikap, dan persepsi konsumen terhadap toko modern di pedesaan Vietnam. Penelitian ini dapat menjadi sebuah pembandingan yang menarik untuk penelitian serupa di Indonesia. Sedangkan artikel penelitian kedua melakukan investigasi hubungan antara produktifitas tenaga kerja dan faktor demografi. Hasil ini penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja berkaitan dengan produktifitasnya.

Artikel kajian membahas beberapa topik *social technologies*, teori resources base view, dampak implementasi GATT/WTO bagi Indonesia, dan waralaba. Pada topik pertama, dikupas mengenai peran *social technologies* sebagai media baru dalam menciptakan nilai dan produktifitas bagi organisasi. Topik kedua membahas tentang pembahasan sumber daya dalam pandangan teori resources based. Topik ketiga menyajikan bahasan tentang perdagangan internasional, GATT/WTO, serta dampaknya bagi ekspor-impor Indonesia. Dan topik terakhir adalah membahas tentang bentuk-bentuk hubungan antara pewaralaba dan terwaralaba dalam sebuah sistem waralaba di Indonesia.

Produktifitas Tenaga Kerja Berdasarkan Faktor Demografi di Perusahaan Manufaktur

Gandhi Pawitan

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Katolik Parahyangan, gandhi_p@unpar.ac.id*

Erwinda

*Alumni Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Katolik Parahyangan*

Abstract

Labor productivity is one measure of corporate performance. In this article, the level of labor productivity is calculated based on the normal time per worker in completing the work. The level of labor productivity can be affected by demographic factors, such as gender and age. This study aims to analyze the relationship between labor productivity with demographic factors. This research was conducted at the company convection in the Bandung city. The research was done by observing the level of labor productivity of 12 people, for 3 days, with 6 observations per day. The results of the calculation of the index of labor productivity on average by 149.18%, which is above the average. Productivity index does not have a difference between male and female worker. While the variable age has a negative relationship with productivity, but statistically is not significance.

Keywords: Labor productivity, demographic factors, productivity measurement.

1. Pendahuluan

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatannya mengelola atau memproses bahan baku menjadi produk akhir. Dalam aktivitas mengelola atau memproses bahan baku industri ini biasanya mengaplikasikan mesin, peralatan dan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penggerak aktivitas perusahaan dan juga penentu jalannya perusahaan, misalnya merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, finansial, serta merumuskan strategi dan sasaran organisasi. Sehingga tenaga kerja menjadi salah satu faktor krusial diperhatikan perusahaan.

Perusahaan yang sedang mengalami perkembangan diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas ini akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Pentingnya produktivitas mencakup banyak hal,

dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi.

Tenaga kerja memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output pada satu periode waktu tertentu.

Industri konveksi di Kota Bandung merupakan salah satu sektor manufaktur yang mempunyai kontribusi yang menonjol. Salah satu perusahaan konveksi di Kota Bandung, diambil sebagai objek. Perusahaan konveksi ini memproduksi jenis busana seperti baju kaos dan kemeja, seragam. Sistem produksinya sendiri diawali dengan pembuatan pola yang kemudian di lanjutkan pada pemotongan kain. Pembuatan dasar pola dan jenis kain ini ditentukan/dibuat oleh konsumen. Setelah kain selesai dipotong, maka kain tersebut akan di jahit. Selesai di jahit, maka baju akan melalui tahap finishing yang meliputi, quality control, steam dan packing. Perusahaan konveksi ini setiap bulannya bisa mendapatkan 4-7 kali pesanan untuk beragam jenis model pakaian. Untuk membuat produk pakaian jadi perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga kerja manusia dibandingkan dengan menggunakan mesin. Maka, perusahaan sangat memperhatikan produktivitas tenaga kerja dalam pemenuhan target produksi.

Pengukuran produktivitasnya dilihat dari tercapainya target produksi. Namun, penilaian produktivitas tenaga kerja secara individual dilihat dari kecepatan, ketepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan proses produksi.

1.1. *Identifikasi Masalah*

Tenaga kerja merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan dan salah satu bagian yang terpenting dalam suatu sistem produksi. Perusahaan sangat memperhatikannya karena tenaga kerja merupakan elemen yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Perkembangan industri konveksi saat ini menuntut perusahaan untuk selalu bisa memenuhi permintaan pasar/konsumen. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan orderan menjadi dasar penilaian produktifitasnya. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai target produksi. Perhitungan produktivitas ini dapat diukur melalui kecepatan tenaga kerja saat menyelesaikan pekerjaannya dalam satu kegiatan produksi. Kecepatan dalam bekerja ini sering diindikasikan memiliki hubungan dengan faktor demografi. Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja berdasarkan kecepatan dalam melakukan pekerjaan?
2. Bagaimana hubungan antara produktifitas dengan faktor-faktor demografi?

1.2. *Ruang Lingkup*

Ruang lingkup penelitian mencakup produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output berdasarkan kecepatan kerja dan macam-macam faktor demografi yaitu : usia dan jenis kelamin.

1.3. Tujuan dan Kegunaan

Berkaitan dengan penelitian ini, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengukur produktifitas tenaga kerja berdasarkan kecepatan saat bekerja, and melakukan analisis hubungan antara faktor demografi dengan produktivitas tenaga kerja. Adapun kegunaan dari hasil penelitian adalah sebagai bahan masukan bagi perusahaan proses pengukuran produktifitas tenaga kerja, serta sebagai tuntunan dalam menerapkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas dan faktor demografi.

2. Studi literatur

Didalam perusahaan manufaktur, tenaga kerja merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan harus melakukan pengukuran kerja setiap tenaga kerja guna mengetahui produktivitas setiap tenaga kerja. Perusahaan harus memperhatikan produktivitas setiap tenaga kerja guna pengoptimalan pencapaian tujuan tersebut.

2.1. Sistem Produksi

Sastrowinoto (1985, h.1) menyebutkan untuk menghasilkan suatu produk baik berbentuk barang atau jasa, harus terlebih dahulu menyediakan sarana serta sumberdaya. Dengan sarana dan sumber daya tersebut kita akan melakukan proses sedemikian rupa, sehingga mencapai hasil yang seperti kita harapkan.

Sistem produksi adalah suatu proses yang mengubah input menjadi output. Input ini bisa bersifat fisik maupun non fisik seperti tenaga kerja, material/bahan baku, modal, energi, tanah, informasi, manajerial, dsb. Sedangkan output, output yang bersifat fisik disebut barang dan output yang bersifat nonfisik disebut dengan jasa. Karakteristik dan jumlah output yang dibutuhkan sangat tergantung pada jumlah output yang ingin dihasilkan.

Gaspersz (1997, h.44) mengatakan suatu proses dalam sistem produksi dapat didefinisikan sebagai integrasi sekuensial dari tenaga kerja, material, informasi, metode kerja, dan mesin atau peralatan dalam suatu lingkungan guna menghasilkan nilai tambah bagi produk agar dapat dijual dengan harga kompetitif di pasar. Sistem produksi memiliki komponen atau elemen struktural dan fungsional yang berperan penting dalam menunjang kontinuitas operasional sistem produksi itu.

Berdasarkan atas kegiatan utama yang dijalankan, secara garis besar jenis perusahaan dapat digolongkan menjadi perusahaan jasa, perusahaan dagang, dan perusahaan manufaktur.

Perusahaan jasa adalah perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Contoh dari perusahaan semacam ini adalah kantor akuntan, pengacara, tukang cukur, dan lain-lain.

Perusahaan dagang adalah perusahaan yang kegiatan utamanya membeli barang jadi dan menjual kembali tanpa melakukan pengolahan lagi. Contohnya adalah dealer, toko-toko kelontong, toko serba ada, dan lain-lain.

Perusahaan Manufaktur adalah perusahaan yang kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian menjualnya jadi tersebut. Contohnya pabrik sepatu, pabrik roti, dan lain-lain.

Manufaktur dalam arti luas adalah proses merubah bahan baku menjadi produk, yaitu proses fisik dalam produksi barang non jasa. Sedangkan perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang kegiatan usahanya membeli bahan baku kemudian mengubah menjadi barang yang dijual kepada pelanggan.

Proses manufaktur meliputi perancangan produk, pemilihan material, dan tahap-tahap proses dimana produk tersebut dibuat. Pada konteks yang lebih modern, manufaktur melibatkan pembuatan produk dari bahan baku melalui bermacam-macam proses, mesin dan operasi, mengikuti perencanaan yang terorganisasi dengan baik untuk setiap aktivitas yang diperlukan.

2.2. Pengukuran Kerja

Semua perusahaan baik swasta atau pemerintah, manufaktur atau jasa akan selalu melibatkan sistem produksi. Fungsi operasi pun terdapat didalam semua bidang usaha. Didalam industri manufaktur misalnya, sistem produksi menduduki posisi yang sangat penting dalam keseluruhan perusahaan.

Pengukuran kerja adalah penerapan teknik yang direncanakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang memenuhi syarat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan. Pengukuran kerja berusaha menyelidiki, mengurangi dan selanjutnya meniadakan pekerjaan yang tidak efektif. Pengukuran kerja bertujuan untuk menentukan waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Suatu pekerjaan dapat dikatakan pekerjaan yang efisien yaitu apabila waktu penyelesaiannya berlangsung paling singkat. Untuk menghitung waktu baku dari penyelesaian suatu pekerjaan guna memilih alternatif metode kerja yang terbaik, maka perlu menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik pengukuran kerja.

Sutalaksana (2006, h.131) Teknik-teknik pengukuran waktu dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :pengukuran kerja secara langsung dan tidak langsung. Pengukuran dilakukan secara langsung pada tempat dimana pekerjaan yang diukur dijalankan. Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan jam henti (stopwatch time-study) dan sampling kerja (work sampling). Pengukuran dilakukan secara tidak langsung oleh pengamat. Pengukuran dilakukan tanpa harus berada di tempat pekerjaan. Pengukuran dilakukan dengan membaca tabel-tabel yang tersedia asalkan mengetahui jalannya pekerjaan melalui elemen-elemen pekerjaan atau elemen-elemen gerakan.

Pengukuran waktu kerja dengan stopwatch ini diperkenalkan pertama kali oleh Frederick W. Taylor sekitar abad 19. Metode ini sangat baik untuk diaplikasikan pada pekerjaan yang berlangsung singkat dan berulang-ulang. Dari hasil pengukuran akan

didapatkan waktu baku untuk menyelesaikan suatu siklus pekerjaan, dimana waktu ini dipergunakan sebagai standar bagi semua pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengukuran waktu kerja digunakan untuk bedakan antara apa yang disebut "pekerja rata-rata" dan "pekerja memenuhi syarat". Pekerja rata-rata adalah pekerja yang keterampilannya dan prestasinya adalah rata-rata dari sekelompok pekerja. Sedangkan pekerjaan yang memenuhi syarat adalah pekerja yang dianggap mempunyai sifat kemampuan jasmani yang diperlukan, yang mempunyai kecerdasan dan pendidikan yang tertentu serta yang telah memperoleh ketrampilan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan yang bersangkutan dengan memenuhi standar yang memuaskan mengenai keamanan, kuantitatif dan kualitatif.

2.3. Pengukuran Waktu Kerja

Pengukuran Waktu adalah aktivitas mengamati dan mencatat waktu kerja setiap elemen maupun siklus dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan. Pengukuran pendahuluan dilakukan dengan mengukur waktu-waktu dengan jumlah yang ditentukan oleh pengukur. Beberapa metode yang digunakan untuk mengukur waktu pada elemen kerja dengan menggunakan stopwatch yaitu :

- Pengukuran waktu secara terus menerus (continious timing). Pengukuran waktu ini dilakukan ketika elemen kerja pertama dimulai dan berakhir ketika suatu siklus kerja berakhir
- Pengukuran waktu secara berulang-ulang (repetitive timing). Pengukuran waktu ini dilakukan dengan secara berulang-ulang dimana setelah setiap elemen kerja selesai diamati maka jarum penunjuk stopwatch dikembalikan ke angka nol.
- Pengukuran waktu secara penjumlahan (accumulative timing). Pengukuran waktu ini dilakukan dengan menggunakan dua atau lebih stopwatch yang akan bekerja secara bergantian. Waktu yang dihasilkan dari pengukuran ini lebih dari satu sehingga setiap elemen kerja yang berurutan dapat diukur sekaligus.

2.4. Metode Penyesuaian Waktu

Setelah pengukuran berlangsung, pengukur harus mengamati kewajaran kerja yang ditunjukkan operator. Ketidakwajaran dapat saja terjadi misalnya bekerja tanpa kesungguhan, sangat cepat seolah-olah diburu waktu, atau karena menjumpai kesulitan-kesulitan seperti kondisi ruangan yang buruk. Penyebab yang dijelaskan diatas mempengaruhi kecepatan kerja yang berakibat terlalu singkat atau terlalu panjangnya waktu penyelesaian.

Penyesuaian dihitung dengan mengalikan waktu siklus rata-rata atau waktu elemen rata-rata dengan suatu harga p yang disebut faktor penyesuaian. Besarnya harga p tentunya sedemikian rupa sehingga hasil perkalian yang diperoleh mencerminkan waktu yang sewajarnya. Terdapat beberapa cara menentukan faktor penyesuaian, yakni (Sutalaksana, 2006, h.158-167) :

- Persentase. Faktor penyesuaian sepenuhnya ditentukan oleh pengukur melalui pengamatannya selama melakukan pengukuran. Jadi sesuai degna yang terlihat selama pengukuran, pengukur menentukan harga p yang menurut pendapatnya akan menghasilkan waktu normal bila harga ini dikalikan dengan waktu siklus.
- Shumard. Metode Shumard memberikan patokan-patokan penilaian melalui kelas-kelas kinerja kerja dengan setiap kelas mempunyai nilai sendiri. Di sini pengukur diberi patokan untuk menilai performansi kerja operator menurut kelas-kelasnya (Superfast, Fast+, Fast, Fast-, Excelent, dan seterusnya).
- Westinghouse. Metode Westinghouse mengarahkan penilaian pada 4 faktor yang dianggap menentukan kewajaran atau ketidakwajaran dalam bekerja, yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi.

Keterampilan atau skill didefinisikan sebagai kemampuan mengikuti cara kerja yang ditetapkan. Latihan dapat meningkatkan keterampilan, tetapi hanya sampai ke tingkat tertentu saja, tingkat yang merupakan kemampuan maksimal yang dapat diberikan pekerja yang bersangkutan. Keterampilan juga dapat menurun, yaitu apabila terlampau lama tidak menangani pekerjaan tersebut. Atau karena sebab-sebab lain seperti karena kesehatan yang terganggu, pengaruh lingkungan sosial, dan sebagainya.

Usaha atau effort adalah kesungguhan yang ditunjukkan atau diberikan operator ketika melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan kondisi fisik lingkungannya seperti keadaan pencahayaan, suhu, dan kebisingan ruangan. Konsistensi atau consistency merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena pada setiap pengukuran waktu angka-angka yang dicatat tidak pernah semuanya sama, waktu penyelesaian yang ditunjukkan pekerja selalu berubah-ubah dari satu siklus ke siklus lainnya, dari jam ke jam, bahkan dari hari ke hari.

Bila 3 faktor lainnya, yaitu keterampilan, usaha dan konsistensi merupakan sesuatu yang dicerminkan operator, maka kondisi kerja merupakan sesuatu diluar operator yang diterima apa adanya oleh operator tanpa banyak kemampuan untuk mengubahnya.

- Bedaux dan Sintesis. Pada dasarnya cara bedaux tidak banyak berbeda dengan Shumard, hanya saja nilai-nilai pada cara Bedaux dinyatakan dalam "B" seperti misalnya 60B dan 70B. Sedangkan cara Sintesis agak berbeda dengan cara-cara lain, dimana dalam cara ini waktu penyelesaian setiap elemen gerak dibandingkan dengan harga-harga yang diperoleh dari tabel-tabel data waktu gerakan untuk kemudian dihitung harga rata-ratanya. Harga rata-rata yang dinilai sebagai faktor penyesuaian bagi satu siklus yang bersangkutan.

2.5. Faktor Kelonggaran

Kelonggaran diberikan untuk tiga hal yaitu untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa lelah, dan hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindarkan. Ketiganya ini

merupakan hal-hal yang secara nyata dibutuhkan oleh pekerja, dan yang selama pengukuran tidak diamati, diukur, dicatat, ataupun dihitung. Oleh karena itu, sesuai pengukuran dan setelah mendapatkan waktu normal, kelonggaran perlu ditambahkan.

2.6. Waktu Normal

Waktu normal adalah rata-rata waktu siklus pekerjaan, disesuaikan dengan peringkat pekerja untuk mengukur keseragaman pekerjaan dalam pelaksanaan normal. Adam dan Ebert (1992, h.309) menyatakan bahwa :

”Normal time is the average of cycle time for a job, adjusted by a worker rating to account for variations in normal performance”.

Waktu normal merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki keahlian untuk menyelesaikan elemen-elemen pekerjaannya dalam kecepatan normal.

2.7. Waktu Standar

Waktu standar adalah waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh seorang pekerja normal guna menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dijalankan dalam sistem kerja. Wajar artinya pekerjaan tersebut diselesaikan tidak terlalu cepat atau tidak terlalu lambat. Normal artinya pekerja yang mengerjakannya tidak terlalu istimewa, terampil atau lamban atau pemalas Menurut Russell dan Taylor III (2000, h.343) menyatakan bahwa :

”Standard time is the time required by an average worker to perform a job once under normal circumstances and conditions.”

Waktu standar adalah waktu yang diperlukan oleh rata-rata pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada situasi dan kondisi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa waktu standar merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja untuk melakukan tugas dalam kondisi normal

2.8. Produktivitas

Produktifitas terdiri dari komponen proses menghasilkan (produksi), kualitas, dan hasil (output). Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang. Dari penjelasan di atas produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Secara lebih sederhana, produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber ini dapat berupa tanah, bahan baku, pabrik, mesin dan alat, jasa manusia (ILO, 1979).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas setiap perusahaan. Untuk menentukannya tergantung dari faktor internal tenaga kerja, kondisi perusahaan, jenis industri, dan mungkin dari negara yang bersangkutan. Menurut Sastrowinoto (1985, h.3) produktivitas dikatakan meningkat apabila :

1. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
2. Volume/kuantitas keluaran tidak bertambah, akan tetapi masukannya berkurang.
3. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukannya juga berkurang.
4. Jumlah masukan bertambah, asalkan volume/kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda.

Produktivitas yang lebih tinggi diperoleh hasil yang lebih besar dengan menggunakan sumber yang sama yakni dengan biaya yang sama berupa tanah, bahan baku, waktu, mesin atau tenaga kerja.

Informasi tentang produktifitas memberikan kesempatan pada perusahaan untuk menilai efisiensi konversi sumber dayanya, perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur, dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah-masalah atau perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tindakan korektif dapat diambil.

3. Metode Penelitian

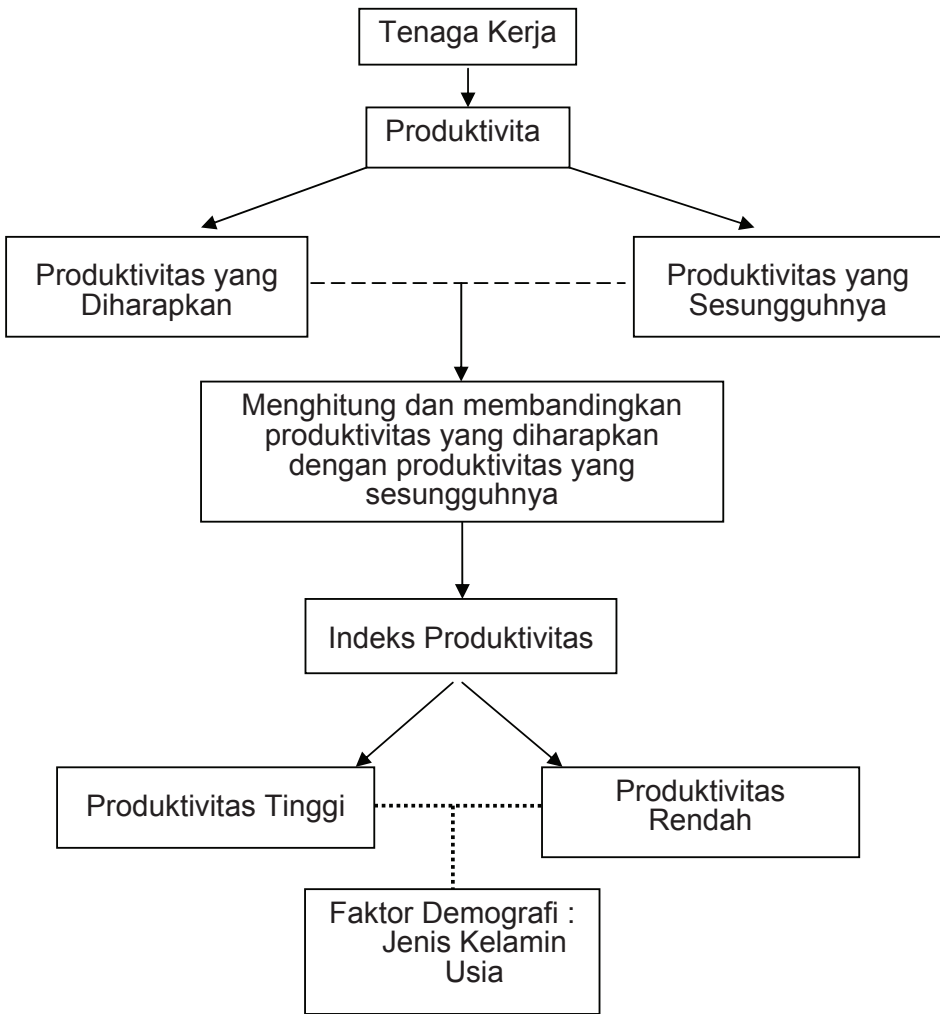
Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori yaitu menjelaskan situasi atau masalah penelitian menyangkut sebab akibat bersifat kuantitatif, yaitu penelitian korelasional untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain (Suryabrata, 2003: h.82).

3.1. Model Penelitian

Model penelitian ini berisi dari tahap-tahap penelitian yang dilakukan (Gambar 1). Penelitian dimulai dengan observasi langsung ke perusahaan untuk melihat keadaan dan kondisi lingkungan perusahaan. Setelah memahami keadaan dan kondisi, maka

penulis akan langsung melihat bagaimana kriteria tenaga kerja yang ada, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Kemudian penulis melakukan perhitungan produktivitas tenaga kerja berdasarkan waktu kerja masing-masing tenaga kerja.

Apabila perhitungan sudah didapat, maka penulis akan membandingkan antara produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan dengan produktivitas aktualnya. Dari hasil perbandingan ini, maka akan didapatkan indeks produktivitas setiap tenaga kerja. Dari indeks produktivitas ini dapat dilihat apakah tenaga kerja tersebut memiliki produktivitas tinggi atau produktivitas rendah.



Gambar 1. Model penelitian

3.2. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel dalam penelitian adalah produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor demografi meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Operasionalisasi variabel tersebut adalah sebagai berikut

1. Faktor demograf, yaitu jenis kelamin dan usia.
2. Produktivitas tenaga kerja, yaitu pencapaian jumlah output berdasarkan waktu kerja, yang diukur dengan indeks produktifitas dalam persentase.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2003). Didalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga kerja pada perusahaan konveksi yang terdiri dari 12 orang. Seluruh individu akan diamati sebagai objek penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber langsung dari tenaga kerja. Data primer ini didapatkan melalui :

- Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data atau informasi yang penting dan banyak dilakukan dalam pengembangan sistem informasi.
- Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti berpedoman kepada desain penelitiannya. Kunjungan lokasi penelitian ini untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Pengamat mempunyai kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung, mampu melihat hal-hal yang kurang diamati oleh orang lain dan menemukan hal-hal yang tidak terungkap saat wawancara

3.5. Pengolahan dan Analisis Data

Untuk mengetahui produktivitas setiap tenaga kerja, maka penulis menggunakan perhitungan waktu standar. Perhitungan waktu standar akan menggunakan teknik pengukuran langsung dengan menggunakan jam henti. Untuk menganalisis produktivitas dan faktor demografi setiap tenaga kerja, penulis akan menggunakan :

- Tabulasi silang : salah satu analisis korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variable.

- Koefisien korelasi pangkat Spearman : salah satu alat untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

dengan $\sum d^2$ adalah total jumlah kuadrat selisih ranking x dan ranking y , n adalah banyak data pengamatan. Perhitungan akan menggunakan software aplikasi Minitab. Sedangkan Microsoft Office Excel digunakan untuk menghitung waktu siklus, waktu normal, dan waktu standar.

3.6. Hipotesis

Pada tipe penelitian ini penulis menggunakan korelasi karena disesuaikan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara faktor demografi terhadap produktivitas tenaga kerja. Atas dasar pokok masalah dan tujuan pembahasan dalam skripsi ini, maka hipotesis sementara yang dikemukakan adalah :

- H_1 : terdapat perbedaan tingkat produktivitas antara jenis kelamin pria dan wanita.
- H_2 : terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat produktivitas tenaga kerja dengan usia.

4. Hasil Dan Pembahasan

Dalam melakukan pengukuran waktu kerja dalam setiap proses produksi, penulis menggunakan metode Direct Time Study dengan alat bantu stopwatch (jam henti). Peralatan lain yang digunakan hanya untuk membantu penulis dalam pengumpulan data, yaitu: alat tulis, kertas dan alas untuk menulis.

Persiapan lain yang dilakukan penulis adalah menguraikan setiap tahap proses produksi. Setelah proses produksinya diketahui, maka dapat dimulai penghitungan waktu standar. Setelah pengambilan data selesai, maka dapat dilanjutkan dengan langkah berikutnya yaitu diuji kelayakannya, memasukan faktor penyesuaian dan kelonggaran, dan terakhir menghitung waktu standarnya.

4.1. Proses Produksi

Proses produksi perusahaan konveksi yang diteliti terbagi menjadi tiga bagian, yaitu *cutting*, penjahit, dan finishing. Proses pertama adalah *cutting*. Proses ini meliputi pembuatan pola dan pemotongan kain. Setelah selesai lanjut ke proses berikutnya yaitu jahit. Penjahit akan memulai menjahit potongan setiap kain, dari mulai lengan, kerah hingga kumpulan potongan kain lain menjadi barang jadi. Tahap yang terakhir

adalah *finishing*. Didalam *finishing* ini terdapat beberapa proses seperti buang benang, quality control, steam, dan packing.

Setelah semua proses selesai, maka produk akan dihitung, diikat, dan dikelompok-kelompokan sesuai pesanan supaya tidak terjadi kesalahan dalam proses pengiriman.

4.2. Perhitungan Waktu Normal

Perhitungan waktu normal adalah perhitungan waktu kerja dengan menambahkan faktor penyesuaian pada rata-rata waktu kerja yang telah dihitung sebelumnya. Ini bertujuan untuk menghitung waktu kerja standar yang normal artinya dapat dicapai oleh karyawan yang berkemampuan normal dan dalam kondisi kerja yang wajar pula.

$$Waktu_{normal} = Waktu_{rata-rata} \times \%Faktor_{penyesuaian}$$

Tabel 1. Perhitungan Waktu Normal Tenaga Kerja

Tenaga Kerja	Total Waktu	Waktu Rata-Rata	Faktor Penyesuaian	Waktu Normal
1	18750	1041.67	123%	1281.25
2	20596	1144.22	111%	1270.09
3	35178	1954.33	115%	2247.48
4	34247	1902.61	118%	2245.08
5	34930	1940.56	107%	2076.39
6	33226	1845.89	124%	2288.90
7	12443	691.28	107%	739.67
8	13043	724.61	107%	775.33
9	11572	642.89	115%	739.32
10	12557	697.61	119%	830.16
11	16239	676.63	112%	757.82
12	11923	662.39	104%	688.88

Sumber : Hasil perhitungan penulis

4.3. Perhitungan Waktu Standar

Setelah melakukan semua tahap yang diperlukan untuk menentukan waktu standar, maka perhitungan waktu standar dapat dilakukan. Waktu standar diperoleh dengan mengalikan waktu normal dan faktor kelonggaran.

$$Waktu_{standar} = Waktu_{normal}(1 + Faktor_{kelonggaran})$$

Dimana faktor kelonggaran dinyatakan dalam persen (%)

Tabel 2. Perhitungan Waktu Normal Tenaga Kerja

Tenaga Kerja	Waktu Normal	Faktor Kelonggaran	Waktu Standar
1	1281.25	22%	1563.13
2	1270.09	24%	1574.91
3	2247.48	24%	2786.89
4	2245.08	24%	2783.9
5	2076.39	24%	2574.73
6	2288.90	24%	2838.24
7	739.67	39%	1028.14
8	775.33	40%	1085.48
9	739.32	40%	1035.05
10	830.16	40%	1162.22
11	757.82	40%	1060.95
12	688.88	40%	964.44

Sumber : Hasil perhitungan penulis

4.4. Perhitungan Output Pada Setiap Tenaga Kerja

Setelah diketahui waktu standar yang dibutuhkan untuk setiap proses produksi, maka dapat diketahui output standar untuk setiap tenaga kerja. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung output adalah sebagai berikut :

$$Output_{standar} = T \text{ Waktu}_{standar}$$

$$Output_{aktual} = T \text{ Waktu}_{siklus}$$

T adalah waktu kerja per hari (8 jam = 28800 detik).

4.5. Menghitung Indeks Produktivitas

Indeks produktivitas tenaga kerja merupakan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk melihat tingkat produktivitas tenaga kerja yang terjadi. Untuk menghitung indeks produktivitas tenaga kerja dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Indeks Produktivitas = \frac{(\text{Satuanpekerjaanyangdilakukan})}{\text{Standarsatuanpekerjaanyangdiharapkan}} 100\%$$

Tabel 3. Perhitungan Ouput Standar dan Output Aktual

Tenaga Kerja	T (detik)	WS (detik)	Waktu Rata-Rata	Output Standar (unit)	Output Aktual (unit)
CUTTING					
Tenaga kerja 1	28800	1563.13	1041.67	18	27
Tenaga kerja 2	28800	1574.91	1144.22	18	25
JAHIT					
Tenaga kerja 3	28800	2786.88	1954.33	10	14
Tenaga kerja 4	28800	2783.90	1902.61	10	15
Tenaga kerja 5	28800	2574.73	1940.56	11	14
Tenaga kerja 6	28800	2838.24	1845.89	10	15
FINISHING					
Tenaga kerja 7	28800	1028.14	691.28	28	41
Tenaga kerja 8	28800	1084.45	724.61	26	39
Tenaga kerja 9	28800	1035.05	642.89	27	44
Tenaga kerja 10	28800	1162.22	697.61	24	41
Tenaga kerja 11	28800	1060.95	676.63	27	42
Tenaga kerja 12	28800	964.44	662.39	29	43

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Tabel 4. Perhitungan Indeks Produktivitas Tenaga Kerja

Tenaga Kerja	Output Standar	Output Aktual	Indeks Produktivitas
CUTTING			
Tenaga kerja 1	18	27	150%
Tenaga kerja 2	18	25	138.89%
JAHIT			
Tenaga kerja 3	10	14	140%
Tenaga kerja 4	10	15	150%
Tenaga kerja 5	11	14	127.27%
Tenaga kerja 6	10	15	150%
FINISHING			
Tenaga kerja 7	28	41	146.43%
Tenaga kerja 8	26	39	150%
Tenaga kerja 9	27	44	162.96%
Tenaga kerja 10	24	41	170.83%
Tenaga kerja 11	27	42	155.56%
Tenaga kerja 12	29	43	148.28%

Sumber : Hasil perhitungan penulis

Dari tabel perhitungan indeks produktivitas (Tabel 4) diatas tampak secara umum bahwa output aktual lebih besar daripada output standar, sehingga indeks produktivitasnya pun lebih dari 100%. Hal ini menunjukkan bahwa output yang dihasilkan tenaga kerja atau kinerjanya sudah baik yang artinya produktivitas tenaga kerja telah tercapai. Secara umum, produktivitas tenaga kerja di PD Karya Kasih sudah diatas tingkat produktivitas yang diharapkan.

4.6. Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dengan Faktor Demografi

Faktor demografi adalah hal yang paling dasar untuk membedakan kelompok manusia. Faktor demografi tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi jenis kelamin, usia, pekerjaan, ukuran keluarga, penghasilan dan lain-lain. Faktor demografi dapat menjadi alasan yang kuat bagi tenaga kerja berkaitan dengan produktivitasnya. Misalnya saja, beberapa perusahaan cenderung menetapkan pemilihan tenaga kerja pada usia tertentu, jenis kelamin tertentu, pendidikan tertentu, dan lain-lain. Selain itu juga, faktor demografi sifatnya lebih mudah diukur daripada variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan perhitungan yang penulis dapatkan dari objek penelitian, indeks produktivitas setiap tenaga kerja dapatkan yang dikelompokkan berdasarkan faktor demografinya menjadi Tabel (5) berikut.

Tabel 5. Data tenaga kerja dan indeks produktifitasnya

Tenaga Kerja	Jenis Kelamin	Usia	Indeks Produktivitas
1	Pria	38	150%
2	Wanita	28	138.89%
3	Pria	45	140%
4	Pria	40	150%
5	Pria	34	127.27%
6	Pria	39	150%
7	Pria	55	146.43%
8	Wanita	28	150%
9	Wanita	26	162.96%
10	Wanita	40	170.83%
11	Wanita	37	155.56%
12	Wanita	41	148.28%

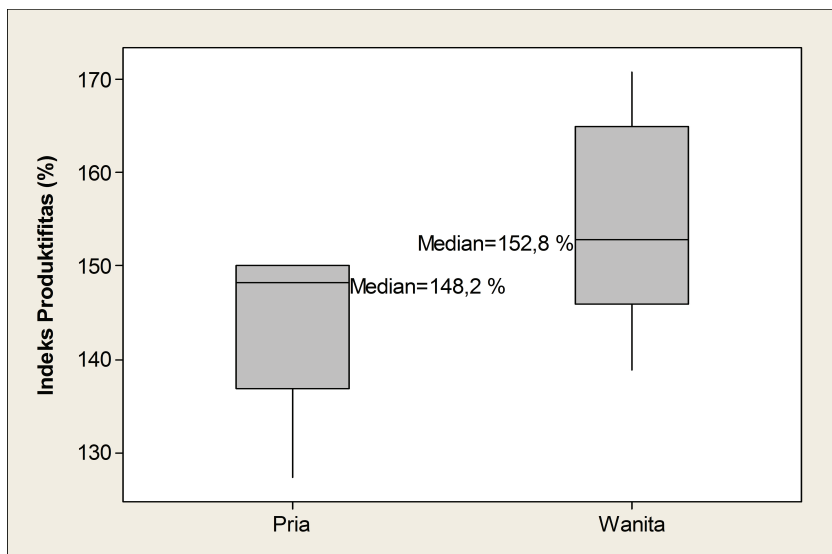
Sumber : Hasil perhitungan penulis

Tabel (6) menyajikan statistika deskriptif untuk variabel indeks produktifitas dan umur pegawai berdasarkan jenis kelamin. Pegawai pria cenderung mempunyai rata-rata indeks produktifitas dibawah rata-rata total ataupun rata-rata kelompok wanita. Sedangkan pegawai wanita secara umum berada diatas total rata-rata indeks produktifitas. Hal ini tampak bahwa pegawai wanita rata-rata mempunyai usia yang lebih muda dari pada kelompok pria. Pada Gambar (2) menunjukkan perbandingan distribusi indeks produktifitas antara kelompok pekerja pria dan wanita. Tampak bahwa pekerja pria mempunyai tingkat produktifitas yang lebih rendah dari pada pekerja wanita.

Tabel 6. Statistika deskriptif indeks produktifitas dan umur berdasarkan jenis kelamin.

Descriptive Statistics: indeks produktifitas (IP) dan umur, berdasarkan jenis kelamin					
Variable	jkel	Mean	StDev	CoefVar	Median
IP	Pria	143,95	9,05	6,29	148,21
	Wanita	154,42	11,33	7,34	152,78
	Total	149,18	11,20	7,51	150,00
Umur	Pria	41,83	7,36	17,59	39,50
	Wanita	33,33	6,74	20,23	32,50
	Total	37,58	8,06	21,45	38,50

Sumber : Hasil perhitungan penulis



Gambar 2. Perbandingan distribusi produktifitas antara pekerja pria dan wanita

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara produktivitas pria dan wanita maka dilakukan uji Mann-Whitney untuk membandingkan median produktifitas pria dan wanita. Hasilnya adalah sebagai berikut

Berdasarkan uji Mann-Whitney tersebut, menunjukkan hasil bahwa secara statistik tidak ada perbedaan yang signifikan antara median produktifitas pria dengan median produktifitas wanita. Pertanyaan berikut adalah apakah ada hubungan antara produktifitas dan usia pegawai ? Diagram berikut menggambarkan plot antara indeks produktifitas dan usia, yang menunjukkan hubungan yang negatif. Semakin tinggi usia pegawai maka cenderung mempunyai tingkat produktifitas yang rendah.

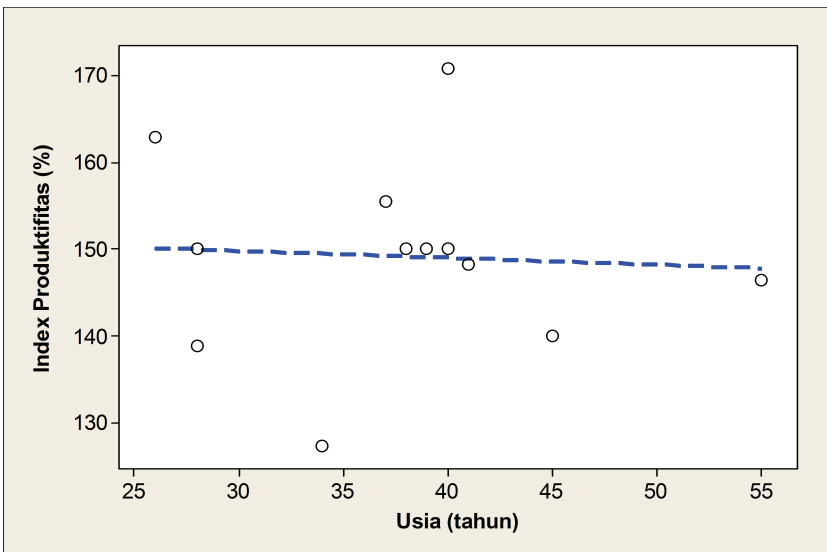
Tabel 7. Hasil uji Mann-Whitney untuk membandingkan median pekerja pria dan wanita

Mann-Whitney Test and CI: ippria; ipwanita

	N	Median
ippria	6	148,21
ipwanita	6	152,78

Point estimate for ETA1-ETA2 is -9,56
 95,5 Percent CI for ETA1-ETA2 is (-22,97;1,72)
 W = 30,5
 Test of ETA1 = ETA2 vs ETA1 not = ETA2 is significant at 0,2002
 The test is significant at 0,1922 (adjusted for ties)

Sumber : Hasil perhitungan penulis



Gambar 3. Indeks Produktifitas Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui hubungan antara produktivitas tenaga kerja dengan usia maka penulis menggunakan uji korelasi pangkat Spearman. Hasil perhitungan uji korelasi spearman antara produktivitas dengan usia adalah sebagai berikut :

Nilai koefisien korelasi pangkat Spearman adalah -0,171, yang menunjukkan kesesuaian dengan penjelasan sebelumnya bahwa ada hubungan yang negatif antara usia dan produktifitas. Namun hubungan tersebut secara statistik tidak signifikan (p-value lebih besar dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa untuk kasus perusahaan yang diteliti tampak bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dan produktifitas pegawai.

Tabel 8. Korelasi pangka Spearman indeks produktifitas versus usia pegawai

Correlations: indeks produktifitas; usia

Pearson correlation of ipr and usia = -0,171

P-Value = 0,594

Sumber : Hasil perhitungan penulis

5. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari pembahasan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

1. Waktu standar yang diperlukan untuk setiap tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode pengukuran kerja langsung.
2. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja setiap tenaga kerja sudah optimal. Semua tenaga kerja memiliki indeks produktivitas lebih dari 100% yang artinya output aktual setiap tenaga kerja lebih besar daripada output standar.
3. Berdasarkan hasil perhitungan penulis berkaitan dengan hubungan antara produktivitas dengan faktor demografi adalah sebagai berikut :
 - Tidak ada perbedaan produktivitas antara pria dan wanita.
 - Tidak terdapat hubungan diantara produktivitas dengan usia.

5.1. Saran

Dalam upaya memingkatkan produktivitas tenaga kerja hendaknya ada partisipasi dari seluruh pihak dan kerja sama antara semua bagian di perusahaan agar kelancaran proses produksi dapat dijaga kelancarannya.

Daftar Rujukan

- Adam, Everett E., Jr. and Ronald J. Ebert. 1992. *Production and Operation Management : Concepts, Models, and Behavior, Fifth Edition*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gaspersz, Vincent. 1997. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- International Labour Office. 1979. *Penelitian Kerja dan Produktivitas, edisi revisi ke-2*. Jakarta : Erlangga.
- Sastrowinoto, Suyatno. 1985. *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*. Jakarta : PT Pertja.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryabrata, Sumandi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindi Persada.
- Sutanlaksana, Anggawisastra, Tjakraatmadja. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja, Edisi kedua*. Bandung : Departemen Teknik Industri ITB.