ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA YAMOIS INDUSTRY INDOPRIMA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

FANNO SMARA DAHANA
NIM. 145080400111027

PROGAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2019

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA YAMOIS INDUSTRY INDOPRIMA MALANG

SKRIPSI

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

OLEH :
FANNO SMARA DAHANA
NIM. 145080400111027

PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2019
SKRIPSI

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA YAMOIS INDUSTRY INDOPRIMA MALANG

Oleh :
FANNO SMARA DAHANA
NIM. 14508040011102

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 06 Maret 2019,
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengetahui, **Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan**	**Menyetujui,** **Dosen Pembimbing**
Dr. Ir. Edi Susilo, MS **NIP.19591205 198503 1 003**	**Prof. Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP** **NIP.19610417 199003 1 001**
Tanggal : 15 MAY 2019	**Tanggal :** 15 MAY 2019

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

IDENTITAS TIM PENGUJI

Judul : Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan di Yamois Industry Indoprima, Kelurahan Cemorokandang, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang.

Nama Mahasiswa : Fanno Smara Dahana

NIM : 145080400111027

Program Studi : Agrobisnis Perikanan

PENGUJI PEMBIMBING :

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP

PENGUJI BUKAN PEMBIMBING :

Dosen Penguji 1 : Dr. Ir. Pudji Purwanti. MP

Dosen Penguji 2 : Mochammad Fattah, S.Pi, M.Si

Tanggal Ujian : 06 Maret 2019

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

UCAPAN TERIMA KASIH

Puja dan Puji syukur saya haturkan terhadap Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis menyusun usulan skripsi sampai selesai. Pada kesempatan kali ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga kecil saya yaitu kedua orang tua saya, Ibu Fatimah dan Bapak Hartono, dan Adik kandung saya satu-satunya Zanieta yang telah memberikan dukungan dan semangat.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan usulan skripsi
3. Pemilik usaha pengolahan ikan Yamois Industry Indoprima Kota Malang Ibu Hanny Anisa mbak Shinta yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian selama saya disana. Serta seluruh pegawai yang berpartisipasi sebagai responden dan memberikan informasi terkait penelitian
4. Seorang Wanita yang pernah menginspirasi saya
5. Seluruh teman-teman Agrobisnis Perikanan Universitas Brawijaya khususnya teman saya dari Anak Hilang dan A01 serta Teman – teman dari Jawaahirul Hikmah yang selalu memberi do'a dan dukungannya

Malang, Desember 2018

Penulis

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

RINGKASAN

FANNO SMARA DAHANA. Skripsi tentang Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Beban Kerja Karyawan Bagian Operasional di Yamois Industry Indoprima, Kelurahan Cemorokandang, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang (dibawah bimbingan Bapak **Prof. Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**).

Kegiatan operasional merupakan kegiatan yang dijalankan dari fungsi – fungsi yang ada pada sebuah perusahaan agar dapat terlaksanakannya rencana – rencana strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Mulai dari sumberdaya tenaga kerjanya, kegiatan administrasi, pengelolaan bahan baku, proses produksi, dan lain sebagainya. Apabila ada kegiatan yang terlaksana atau tidak terlaksana dengan baik maka akan berpengaruh pada aktivitas lain sehingga akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Maka dari itu peneliti berkesempatan memiliki tujuan untuk menganalisis prosuktivitas tenaga kerja dan beban kerja karyawan pada bagian operasional di Yamois Industry IndoPrima dalam mengetahui penyebab kenaikan dan menurunnya kinerja produktivitas yang mempengaruhi akan profit perusahaan dan beban kerja yang dialami karyawan selama melakukan aktivitas kerja.

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode pengambilan sempel yang dilakukan adalah salah satu teknik *simple random sampling*. Untuk teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Dan juga metode hitung untuk menganalisis beban kerja menggunakan cara *Full Time Equivalent* yang mana menggunakan factor kelonggaran (*Allowance*) untuk mencari factor meningkatnya *fatigue* serta absensi. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Yamois Industry Indoprima, Kelurahan Cemorokandang, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.

Yamois Industry Indoprima merupakan salah satu suatu usaha yang bergerak dibidang perikanan khususnya produk hasil olahan dari ikan. *Home industry* ini telah berdiri sejak tahun 2008 dengan usaha berupa *frozen food*. Saat ini Yamois Industry Indoprima mulai memproduksi suatu produk olahan ikan yaitu siomay ikan dengan bahan baku tenggiri, tuna, salmon, udang, dan cumi-cumi. Selain itu Yamois Industry Indoprima juga menyediakan produk siomay dengan bahan baku dari ayam dan jamur.

Untuk mengetahui seberapa besar nilai produktivitas pada perusahaan, penulis memakai dua cara hitung yaitu dengan mencari nilai tenaga kerja dan efisiensi waktu kerja dan didapatkan hasil pada bulan September ke oktober mengalami peningkatan dan mengalami penurunan pada bulan November sedangkan untuk faktor beban kerja juga medapatkan hasil yang sama hal ini dikarenakan faktor absensi dan *Fatigue* yang tinggi. Sedangkan penulis menggunakan metode *allowance* dengan mencari faktor kelelahan dan tingkat absensi karyawan sebesar 16,67% lalu diikuti dengan metode *Full Time Equivalent* yang dimana berguna untuk menghitung nilai beban kerja bagian operasional secara keseluruhan dengan hasil sebesar 3,24 perorang dan dinyatakan *overload* karena memiliki nilai lebih dari 1,28.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan inayah-NYA, serta tak lupa sholawat dan salam senantiasa tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan dan Isi naskah Skripsi yang berjudul Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Beban Kerja Karyawan bagian Operasional Pada Yamois Industry IndoPrima Malang untuk menganalisa besar kecil tingkat produktivitas dan beban kerja yang diterima karyawan Yamois khususnya karyawan operasional.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Desember 2018

Penulis,

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
IDENTITAS TIM PENGUJI iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
RINGKASAN v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR ixx
DAFTAR TABEL x
DAFTAR LAMPIRAN xii
1. PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 3
1.3 Tujuan 3
1.4 Kegunaan 4
2. TINJAUAN PUSTAKA 5
2.1 Penelitian Terdahulu 5
2.2 Produktivitas 6
2.2.1 Manfaat Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja 8
2.2.2 Meningkatkan Produktivitas 9
2.3 Beban Kerja 10
2.3.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja 10
2.3.2 Dampak Beban Kerja 11
2.4 Kinerja Karyawan Karyawan 11
2.4.1 Jumlah Karyawan yang Diperlukan 12
2.4.2 Analisa terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja 13
2.5 Manajemen Operasional 14
2.6 Kerangka Pemikiran 15
3. METODE PENELITIAN 17
3.1 Penentuan Lokasi Penelitian 17
3.2 Metode dan Jenis Penelitian 17
3.3 Populasi dan Sampel 18
3.4 Jenis dan Sumber Data 19
3.5 Definisi Operasional 19
3.6 Metode Analisis Data 21
3.6.1 Pendekatan Deskriptif Kualitatif dan Kuantitatif 21
3.6.2 Profil Perusahaan Yamois Industry IndoPrima Malang 21
3.6.3 Pengukuran Produktivitas karyawan Bagian Operasional 22
3.6.4 *Full Time Equivalent* dan Penentuan *Allowance* 23
4. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN 28
4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografi 28
4.2 Gambaran Umum Daerah Penelitian 28
4.3 Keadaan Umum Penduduk 29
4.3.1 Jumlah Penduduk berdasarkan Jenis Kelamin 30
4.3.2 Jumlah Penduduk Bedasarkan Usia 31
5. HASIL DAN PEMBAHASAN 33
5.1 Karakteristik Perusahaan 33
5.1.1 Gambaran Umum Yamois Industry IndoPrima 33
5.1.2 Sejarah Berdiri dan Berkembangnya Perusahaan 33

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan 34
5.1.4 Struktur Perusahaan..... 35
5.2 Kegiatan Operasional..... 39
5.3 Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Operasional Yamois Industry IndoPrima..... 42
5.4 Beban Kerja Tenaga Kerja Bagian Operasional Yamois Industry IndoPrima..... 46
5.5 Implikasi 54
6. KESIMPULAN DAN SARAN 57
6.1 Kesimpulan 57
6.2 Saran 58
DAFTAR PUSTAKA..... 59

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Pemikiran.....16
2. Wilayah Penelitian 29
3. Struktur Organisasi 36
4. Mesin *Air Filter*.....50
5. *Fishbone Diagram* 54

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Tabel ILO (Industrial Labour Organization) untuk Allowance.....26
2. Jumlah dan Perkembangan Penduduk Kedungkandang, 2016 dan 2017 30
3. Jumlah dan Rasio Jenis Kelamin di Kecamatan Kedungkandang, 2017 31
4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur di Kedungkandang 32
5. Target Penjualan Siomay pada bulan September - November tahun 2018....40
6. Jumlah Karyawan dan Rekaptulasi Karyawan Bagian Operasional 41
7. Hasil Penjualan Produksi Yamois Selama 3 bulan.....42
8. Hasil Produktivitas Menggunakan Acuan Tenaga Kerja.....43
9. Hasil Produktivitas Menggunakan Acuan Efisiensi Waktu Kerja.....45
10. Tabel ILO.....46
11. Tabel ILO Kategori Gerakan Kerja dan Kelelahan Mata.....47
12. Tabel ILO Kategori Temperatur, Atmosfer, dan Keadaan Lingkungan 49
13. Tabel ILO Berdasarkan data dari Yamois Industry IndoPrima.....51
14. Jumlah Karyawan dalam Unit Operasional Usaha Yamois Indonesia 52

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1..... 61
Lampiran 2..... 62

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perikanan merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dalam bidang perikanan. Industri perikanan tidak dipelajari hanya untuk mendukung pengembangan industri hilir (pengolahan) saja, akan tetapi juga merupakan usaha terintegrasi dari seluruh stakeholder guna meningkatkan produktivitas, nilai tambah dan daya saing. Pembangunan dan mengembangkan sistem produksi yang modern dan terintegrasi di tingkat hulu akan memasok kebutuhan ikan sekaligus memasok bahan baku produksi produk olahan perikanan untuk dipasarkan di pasar domestik dan internasional (Albert, 2013).

Perkembangan industri yang kian tinggi membuat aspek ekonomi berkembang pesat dengan berjalannya seiring waktu. industri perikanan dituntut untuk selalu dinamis dan fleksibel dalam persaingan di era globalisasi. Perkembangan ini membuat perusahaan terus melakukan perbaikan dalam berbagai aspek. Pembenahan yang paling utama adalah salah satunya dari bidang sumber daya manusia, karena faktor manusia sangat mempengaruhi sistem operasional perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi itu sendiri (Khanan, 2014).

Perbaikan dari aspek sumber daya manusia ini dengan melakukan pengembangan pada keterampilan dan kemampuan manusia dalam melakukan segala aktivitas kegiatan di perusahaan. Dengan terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten, terampil dan kreatif akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih memperiorintasikan sumber daya manusia atau lebih tepatnya menjalin hubungan yang saling menguntungan antara karyawan dan juga perusahaan agar sumber daya manusia dapat berkembang dan memiliki kemampuan untuk mendongkrak

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

taraf hidup yang dimiliki. Dengan kata lain, taraf hidup manusia ditentukan oleh produktivitasnya.

Menurut Anggraeni (2015), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara *output* (barang dan jasa) dengan *Input* (tenaga kerja, sumber daya dan modal). Maka dapat diartikan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang mana hasil *Output* diukur dengan kesatuan fisik,bentuk dan nilai sedangkan *Input* seringkali diartikan dengan tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2010), Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu berusaha mencari sesuatu yang baru dari apa yang telah dan merupakan suatu keyakinan/tekad bahwa seseorang dapat melakukan yang terbaik untuk hari ini daripada hari kemarin ataupun beranggapan bahwa hari esok lebih baik daripada hari ini. Sikap demiian akan membuat seseorang tidak berpuas diri dan meningkatkan kemampuan kerja untuk meraih sesuatu yang maksimal.

Karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan besar – kecilnya tingkat produktivitas perusahaan. Karyawan seharusnya bekerja secara efisien, guna memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu perkembangan dan kemajuan demi keuntungan perusahaan. Industri perikanan merupakan salah satu contoh kegiatan utamanya adalah mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi ataupun sudah berupa barang siap pakai untuk dikonsumsi oleh konsumen. Dengan begitu keterampilan dalam kemampuan tenaga kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan akan sangat berperan penting dalam kegiatan operasional.

Yamois Industry IndoPrima Malang merupakan salah satu industry yang bergerak dibidang usaha perikanan bahan olahan ikan. Karyawan dalam hal melakukan kegiatan operasional sudah memiliki kemampuan yang terampil dan terdidik dan hal ini merupakan sumber daya penting bagi industri Yamois Industry IndoPrima Malang untuk meningkatkan mutu produksi. sebagai industri perikanan

dalam mengolah barang mentah menjadi barang siap konsumsi, karyawan dituntut selalu kooperatif dan komunikatif antar karyawan agar dapat menghasilkan produk yang akan mendatangkan pemasukan tinggi bagi perusahaan dan juga proses produksi dapat dikerjakan dengan baik.

1.2 Perumusan Masalah

Meski perusahaan Yamois berkembang dengan baik akan tetapi faktor Produktivitas dan Beban Kerja akan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Berapa besar tingkat produktivitas tenaga kerja bagian operasional pada Yamois Industry IndoPrima Malang ?
2. Berapa beban kerja tenaga kerja bagian operasional pada Yamois Industry IndoPrima Malang ?

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Profil usaha Yamois Industry IndoPrima Malang.
2. Tingkat produktivitas tenaga kerja bagian operasional pada Yamois Industry IndoPrima Malang.
3. Beban kerja bagian operasional Yamois Industry IndoPrima Malang.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1.4 Kegunaan

1. Perusahaan
   a. Sebagai bahan acuan bagi manajemen industri untuk membidik tenaga kerja bagian operasioal.
   b. Dapat membantu perusahaan dalam menentukan karyawan yang berkompeten di bidangnya dan sebagai dasar rencana standar kemampuan individu tenaga kerja.
2. Para peneliti lain
   a. Dapat menambah wawasan mengenai penelitian – penelitian yang berkaitan dengan analisis produktivitas dan beban kerja karyawan.
   b. Dapat menerapkan ilmu pengetahuannya dibangku kuliah khususnya tentang metode produktivitas dan beban kerja.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dai hasil penelitian – penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian maupun acuan. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari pembahasan mengenai produktivitas tenaga kerja dan beban kerja karyawan bagian operasional. Penelitian ini dilakukan oleh Khanan (2014), mengatakan bahwa hasil pencapaian penjualan dibagi dengan jumlah tenaga kerja yang dimana peran tenaga kerja disini sangat dibutuhkan dalam mensukseskan tujuan. Penelitian ini menggunakan *Workload analysis* yaitu dengan memperhitungkan beban karyawan maka dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan tiap bulannya. Jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan sangat berbeda dengan hasil analisis beban karyawan dan membuat perusahaan dapat memilih karyawan yang efektif agar target perusahaan secara keseluruhan dapat tercapai. *Workforce Analysis* juga digunakan guna untuk memperhitungkan beban kerja, tingkat absensi dan *Turnover* karyawan.

Metode ini diperkuat oleh Ramadhan (2014), dengan meneliti beban kerja pada PT. XYZ merupakan pabrik yang bergerak di bidang sandang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pengukuran beban secara fisik dan pengukuran beban secara mental. Pada PT XYZ para pelaksana mesin sering sekali mengeluh tentang kelelahan karena harus mengoperasikan mesin yang banyak dalam sekali kerja. Untuk mengurangi kelelahan tersebut maka dibuatlah rencana penambahan jumlah karyawan tetap untuk mengurangi beban kerja setiap pelaksana mesin. Pengukuran beban kerja menggunakan metode *Workload Analysis* (WLA). Dari hasil metode tersebut akan dianalisa kemudian akan menghasilkan pertimbangan untuk menentukan jumlah karyawan. Penelitian ini

menghasilkan jumlah penambahan untuk pelaksana mesin Ring-Spinning. Menurut perhitungan dengan Workload Analysis, persentase beban kerja 5 pelaksana mesin adalah 112,8.

Adapun juga hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Marchella (2013), menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Teknik analisis data ini dikategorikan dalam penelitian deskripsi yaitu mendapatkan gambaran atau deskripsi secara sistematis mengenali produktivitas tenaga kerja yang akan menghasilkan produk perusahaan. Dari beberapa data perusahaan yang diimplementasikan dengan metode *work load analysis* dapat diketahui kebutuhan tenaga kerja pada bulan Oktober dengan 208 jam, bulan November 197 jam, dan bulan Desember 192 jam. Dengan *work force analysis* pada bulan Oktober tingkat absensi sebanyak 1,04%, jumlah absensi pada bulan November sebanyak 1,23%, jumlah absensi pada bulan Desember sebanyak 1,58%.

2.2 Produktivitas

Produktivitas memiliki artian yaitu rasio yang dihasilkan (*Output*) terhadap keseluruhan sumber daya produksi yang digunakan (*Input*). *Input* seringkali diartikan sebagai tenaga kerja sedangkan *Output* dapat diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Muchdarsyah (2008), mengatakan bahwa produktivitas merupakan paduan antara tiga faktor esensial yaitu, modal, manajemen dan tenaga kerja. Tiga faktor ini mempunyai penjelasan bahwa modal yang dimiliki merupakan sumber daya yang dialokasikan kedalam industri untuk menghasilkan pendapatan, sedangkan manajemen dan tenaga kerja memiliki artian yang sangat erat, dimana tenaga kerja adalah sumber daya paling efektif yang digunakan untuk meningkatkan dan memperlancar segala kegiatan produksi yang didukung dengan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

pengetahuan manajemenisasi yang baik guna mencapai tujuan industry/perusahaan.

Produktivitas dapat diukur dengan dua cara yaitu, produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dengan aspek kuantitas dan kualitas yang dihasilkan sedangkan produktivitas nilai diukur dengan menilai kinerja individu, perilaku, kedisiplinan, motivasi serta komitemen dan etos kerja yang tinggi terhadap industri/perusahaan. Oleh sebab itu untuk mengukur produktivitas tidaklah mudah, disisi lain variabel yang begitu banyak dan juga alat ukur yang bervariasi merupakan salah satu tingkat kesulitan dalam mengukur produktivitas. (Yuniarsih, 2009).

Menurut Yuniarsih (2009) *dalam* Khanan (2014), menyatakan bahwa produktivitas memiliki faktor – faktor yang mempengaruhi dan terdiri dari dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal
    a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
    b. Struktur dan desain pekerjaan
    c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung mensukseskan target/tujuan
    d. Dukuungan sumber daya yang dapat digunakan guna menunjang kelancaran dalam melaksanakan tugas
    e. Kebijakan perusahaan yang mampu meningkatkan kreativitas dan kenampuan karyawan
    f. Perlakuan yang baik dan nyaman yang diberikan oleh pimpinan ataupun dari rekan kerja
    g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan

h. Lingkungan yang ergonomis, yaitu lingkungan dimana karyawan saling berinteraksi dengan tujuan mengoptinalkan kemampuan dan keterampilan individu

i. Penyesuaian anatara tugas yang dijalankan dengan melihat latar belakang, pengalaman, minat dan bakat serta keterampilan yang dikuasai

2. Faktor Eksternal

a. Peraturan perundang – undangan, kebijakan pemerintah serta situasi politis

b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan

c. Kultur dan pola pikir lingkungan di sekitar organisasi

d. Dukungan penuh oleh masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhaan

e. Tingkat persaingan

f. Dampak globalisasi

2.2.1 Manfaat Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Yuniarsih (2009) *dalam* Khanan (2014), sebuah perusahaan dalam bidang apapun harus meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan tujuan agar dapat mengukur tingkat produktivitas dari waktu ke waktu dengan cara memperbandingkan produktivitas standar yang telah diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Gasperesz mengemukakan ada beberapa manfaat yang diperoleh ketika melakukan pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yaitu:

1. Organisasi dapat menilai konversi penggunaan sumberdaya agar mampu meningkatkan produktivitas karyawan
2. Perencanaan sumberdaya akan lmenjadi lebih efektif dan efisien baik dalam perencanaan jangka Panjang maupun pendek

3. Tujuan ekonomis maupun non ekonomis dapat diprioritaskan dengan tepat dilihat dari sudut produktivitas
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat direncanakan kembali dengan mengetahui informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang
5. Strategi guna meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan dengan tingkat kesenjangan produktivitas (*Productivity* GAP) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*Actual Productivity*). Maka dari itu, tingkat produktivitas yang diketahui akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum terjadi tindakan yang akan diambil.
6. Nilai produktivitas yang dihasilan dari pengukuran akan berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan suatu organisasi.
7. Pengukuran produktivitas juga menjadi informasi yang sangat bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sama, serta bermanfaat bagi informasi produktivitas organisasi skala nasional atau global.
8. Pengukuran produktivitas mampu menciptakan tindakan yang kompetitif dalam peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.2.2 Meningkatkan Produktivitas

Perlakuan dalam hal pemabayaran akan mempengaruhi kegiatan produktivitas dalam berbagai hal. Perlakuan pembayaran yang berhubungan dengan gaji pegawai yang melibatkan kinerja keuangan perusahaan ataupun indikator produktivitas lain dapat mempermudah memfokuskan kegiatan karyawan untuk mencari cara mengurangi pengeluaran dan meningkatkan pendapatan. Melimpahnya biaya yang diperlukan melalui keuntungan produktivitas akan kembali ke karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Jackson (2011) *dalam* Khanan

(2013), mengatakan bahwa perlakuan pembayaran sangat efektif untuk mendorong karyawan tetap termotivasi dan mereka akan bersemangat dalam melakukan aktivitas – aktivitas demi terlaksananya tujuan perusahaan.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja susuai dengan pekerjaannya dan mucul dari interaksi antara tuntutan tugas yang dimana tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja seringkali diartikan sebagai tuntutan kerja atau upaya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Kasmir (2016), merupakan perbandingan antara total waktu pokok guna menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap standar total waktu dikalikan dengan 100%. Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*) perlu digunakan dalam perusahaan karena manfaat bagi karyawan itu sendiri. Dalam praktiknya sendiri, metode Analisis beban kerja dapat diketahui dengan cara mengamati secara tidak terus menerus artinya pengamatan terhadap objek yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Untuk menghitung beban kerja dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Beban Kerja} = \left[\frac{\text{Total Waktu Baku}}{\text{Total Waktu Standar}}\right] x\ 100\%$$

2.3.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000) *dalam* Anisa (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas

yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan

2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.3.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja, baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Anisa, 2013).

2.4 Kinerja Karyawan Perusahaan

Menurut Hasibuan (2006) *dalam* Tien (2012), menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kegiatan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diembannya berdasarkan sikap, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mengembangkan sistem penilaian yng efektif dan secara terus menerus akan menkadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja

bukanlah bentuk dari tujuan melainkan sebagai alat untuk mendukung kinerja karyawan agar tetap optimimal.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem umum yang digunkan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau kelompok. Penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mensukseskan manajemen kerja, sehingga karyawan akan mengikuti target tujuan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan dan membuat maksud/tujuan akan berkesinambungan dengan moral ataupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan akan memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan.

Menurut Wirawan (2009) *dalam* Khanan (2014), menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan formatif dan sumatif. Penilaian secara formatif adalah penilaian kinerja ketika karyawan sedang melakukan tugasnya. Evaluasi formatif bertujuan dengan mencari penyimpangan antara kinerja karyawan dengan standar kerja pada waktu tertentu. Apabila terjadi penyimpangan maka akan dilaksanakan pengkoresian dengan segera agar penilai dapat mencari tahu, apakah sebab penyimpangan itu terjadi dan melakukan koreksi secara cepat dan tepat agar target dapat tercapai.

Sedangkan penilaian sumatif dilakukan pada akhir masa penilaian. Hal ini dilakukan agar penilai dapat membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja perusahaan. Kemudian penilai mengisi instrumen evaluasi kerja sebagai hasil akhir penilaian kinerja karyawan. Hasil tersebut akan diserahkan kepada individu yang berkaitan dalam sesi wawancara evaluasi kinerja.

2.4.1 Jumlah Karyawan yang Diperlukan

Untuk mengetahui perkiraan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, umumnya akan dimulai dengan ramalan penjualan, ramalan anggaran kerja diikuti

dengan ramalan perubahan akan kebutuhan yang terjadi di masa mendatang baik bagi karyawan maupun manajemen. Menurut Hedjrachman dan Husnan (2002) *dalam* Khanan (2014), menjelaskan bahwa analisa beban kerja (*work load analysis*) merupakan cara menentukan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan beban kerja apada kurun waktu tertentu. Cara tersebut digunakan agar mampu menghasilkan produksi yang diinginkan perusahaan.

2.4.2 Analisa terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja

Menurut Hedjrachman dan Husnan (2002) *dalam* Khanan (2014), menjelaskan bahwa Analisa kebutuhan tenaga kerja akan sangat membantu perusahaan untuk mengoptimalkan karyawan yang ada agar menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan. Secara umum terdapat dua minimal masalah dalam mempertimbangkan Analisa ini, yaitu absensi dan perputaran tenaga kerja (*turnover*).

1. Tingkat Absensi

   Tingkat absensi adalah suatu perbandingan antara hari yang hilang dengan jumlah seluruh hari yang tersedia untuk bekerja. Apabila tingkat absensi semakin tinggi maka akan semakin menyulitkan perusahaan untuk mencapai target produksi.

2. Perputaran Karyawan (*turnover*)

   Memiliki artian yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran masuk keluarnya karyawan perusahaan. Dengan melihat *turnover* yang semakin tinggi maka dapat disimpulkan bahwa semakin seringnya perusahaan mengganti karyawan dan *turnover* ini juga merupakan petunjuk tingkat stabilitas karyawan kerja.

3. Manfaat prencanaan dala Analisis pekerjaan

Human Resorce Development (HRD) *manager* diharuskan melakukan perencanaan terhadap Analisa pekerjaan (*Job Analysis*) hingga menghasilkan bentuk tanggung jawab yang nantinya akan dikerjakan oleh karyawan sebagai bentuk tanggung jawab dengan Analisa yang tepat dan relevan. Dengan Analisa yang cermat dan menyeluruh terhadap tiap pekerjaan akan menghasilkan pedoman bagi karyawan dalam bentuk uraian yang terukur (*job description*), serta kualifikasi persyaratan (*job specification*) yang wajib dimiliki tiap individu seperti Pendidikan, pengalaman, keahlian, fisik dan semacamnya. Sehinga manajemen perusahaan akan mudah dalam meyeleksi suatu yang diinginkan untuk mendapatkan seseorang yang memenuhi syarat kualifikasi tersebut

2.5 Manajemen Operasional

Menurut Heizer dan Render (2011) *dalam* Christanti (2017), menjelaskan bahwa manajemen operasional merupakan serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah *input* (barang masuk) menjadi *output* (barang jadi). Untuk itu diciptakan manajemen operasional yang efektif dan efisien, bisa diketahui melalui fungsi manajemen operasional sebagai berikut:

1. Perencanaan Operasional (*Operations Plan*)

   Perencanaan operasi dibagi menjadi lima kategori, yaitu perencanaan kapasitas, lokasi, susunan tata ruang (*layout*), kualitas, dan metode produksi.

2. Penjadwalan Operasional (*Operations Schedule*)

   Manajer mengembangkan daftar atau jadwal untuk mendapatkan dan menggunakan sumber daya produksi. Penjadwalan menunjukkan produk apa yang akan diproduksi, kapan proses produksi dilakukan, dan sumber daya yang akan digunakan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3. Pengawasan Operasional (*Operations Control*)

   Pengawasan operasional menyangkut manajemen material dan pengendalian mutu. Manajemen material terdiri dari lima bidang, yaitu transportasi, pergudangan, inventori, pemilihan pemasok, dan pembelian bahan baku untuk produksi.

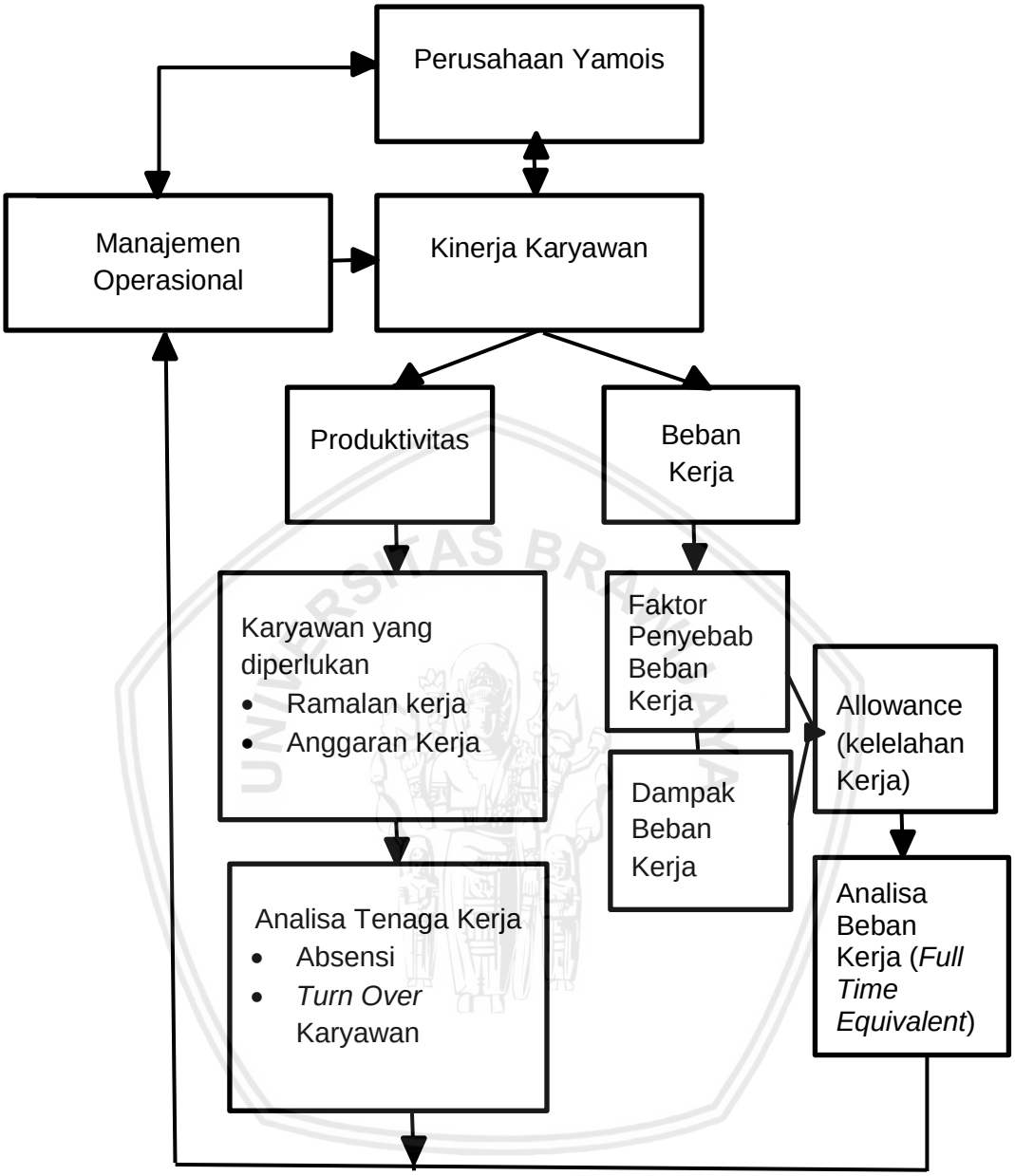
Apabila terdapat kegiatan yang tidak terlaksana dengan baik atau tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka akan berdampak pada kegiatan – kegiatan lain semisal bagian administrasi lalai dalam perihal membayar tagihan listrik maka akan berdampak pada bagian produksi sehingga berdampak pada proses produksi tersebut.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Fanany (2012), Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian.

Penelitian ini memiliki dua tujuan utama yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat produktivitas dan beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Perusahaan Yamois IndoPrima Industry; serta peran manajemen operasional dalam megatur kegiatan operasional perusahaan. Kerangka pemikiran penelitian ini disajikan pada gambar 1.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3. METODE PENELITIAN

3.1 Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yamois Industry IndoPrima malang yang berkedudukan di Perum Oma View Atas GE/20, Cemorokandang, Kedungkandang, Malang. Penentuan lokasi ini dipilih dengan sengaja karena Yamois merupakan industri olah berskala menengah ke atas yang masih berkembang dan juga masih memerlukan penyempurnaan dari segi manajemen. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan guna mengetahui permasalahan tenaga kerja khususnya tentang penilaian kinerja, pencapaian tujuan produksi hingga pemberdayaan karyawan akan pentingnya motivasi dan visi misi perusahaan.

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

Menentukan Metode penelitian pada umumnya adalah dasar bagaimana mendapatkan cara ilmiah guna mengolah data dengan tujuan tertentu. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Dengan memperhatikan empat tahap berikut akan membuat penelitian menjadi bersifat logis (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian, tidak selamanya seluruh populasi dijadikan objek/subjek yang diteliti, diungkap data-datanya, dikaji karakteristiknya. Dalam kasus dimana jumlah populasi penelitian sangat banyak, maka dengan keterangan tertentu peneliti dimungkinkan untuk mengambil sebagian saja dari jumlah populasi tersebut untuk dijadikan objek/subjek penelitian.

Menurut Mulyadi (2011), penelitian kualitatif lebih menekankan pada penggunaan diri si peneliti sebagai instrumen. Lincoln dan Guba mengemukakan bahwa dalam pendekatan kualitatif peneliti seyogianya memanfaatkan diri sebagai instrumen, karena instrumen nonmanusia sulit digunakan secara luwes untuk

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

menangkap berbagai realitas dan interaksi yang terjadi. Peneliti harus mampu mengungkap gejala sosial di lapangan dengan mengerahkan segenap fungsi inderawinya. Dengan demikian, peneliti harus dapat diterima oleh informan dan lingkungannya agar mampu mengungkap data yang tersembunyi melalui bahasa tutur, Bahasa tubuh, perilaku maupun ungkapan-ungkapan yang berkembang dalam dunia dan lingkungan informan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode perhitungan produktivitas dengan dua jenis macam yaitu factor tenaga kerja dan efisiensi waktu kerja sedangkan *Allowance* yang nantinya akan digunakan dalam perhitungan akhir oleh *Full Time Equivalent* (FTE) untuk mencari nilai beban kerja kayawan operational.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Amirullah (2015), populasi adalah sekumpulan elemen-elemen atau obyek yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan akan digunakan dalam membuat kesimpulan. Populasi target harus didefinisikan secara tepat dan dalam mendefinisikan populasi target mencakup terjemahan dari definisi masalah ke dalam pernyataan yang tepat yang akan dan tidak akan dimasukan dalam sampel. Berlokasi di Yamois Industry IndoPrima Malang dengan jumlah keseluruhan sekitar 120 orang akan tetapi populasi yang diambil terbatas yaitu pada bagian operasional saja.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. Menurut Margono (2010), *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari suatu kelompok secara acak tanpa memperhatikan strata dalam kelompok tersebut. Karena hanya meneliti satu bagian saja yakni bagian operasional saja dan karyawannya memiliki Pendidikan akhir yang sama maka penggunaan metode ini sangatlah cocok sekali untuk digunakan dan jangkauan pengambilan sampel tidak terlalu besar. Pada bagian

ini terdapat 50 karyawan yang dimana akan diambil sampelnya dengan memilih secara acak yaitu 25 orang, dengan tujuan mengambil setengah dari satu populasi tersebut. Teknik ini diterapkan dengan cara membuat kotak yang didalamnya terdapat 50 orang nama karyawan yang secara acak akan diambil dengan jumlah 25 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan penelitian terhadap objek penelitian dilapangan yaitu kondisi aktual dari lantai produksi meliputi pengamatan langsung, antara lain adalah data aktivitas kerja selama karyawan melakukan proses produksi atau *jobdesk* yang dilakukan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur - literatur dan referensi yang berhubungan dengan masalah yang sedang di teliti dan juga data yang diperoleh dari perusahaan, yaitu gambaran umum perusahaan Yamois Industry IndoPrima dan jumlah karyawan disana.

Pengambilan data dilakukan dengan interview dan observasi di departemen produksi Yamois Industry IndoPrima pada masing-masing jabatan. Data yang diambil terdiri dari data kegiatan pekerjaan tiap pekerja yang mengacu pada *job description*, durasi waktu pekerjaan, frekuensi pekerjaan, dan jenis kegiatan apakah kegiatan tersebut bersifat harian, mingguan, bulanan atau tahunan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan adalah seperti yang dibawah ini:

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1. Upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan meposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar system Pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negoisasi gaji, dengan tujuan mampu memotivasi, mempertahankan, menarik dan memuaskan karyawan agar tetap bertahan dalam sebuah perusahaan
2. Waktu lama Kerja menurut Undang – undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dengan pasal 77 sampai dengan pasal 85 berisi ketentuan jam kerja. Jam kerja ini diatur dengan 2 model waktu yaitu :
    - 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu
    - 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu
3. Beban kerja merupakan suatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan.
4. Kinerja adalah perwujudan kerja yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi dalam pekerjaanya yang dihasilkan sesuai dengan perannya.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Pendekatan Deskriptif Kualitatif

Penelitian deskriptif yang biasa disebut juga penelitian taksonomik seperti telah disebutkan sebelumnya, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Karena pada suatu penelitian deskriptif, tidak menggunakan dan tidak melakukan pengujian hipotesis (seperti yang dilakukan dalam penelitian eksplanasi) berarti tidak dimaksudkan untuk membangun dan mengembangkan perbendaharaan teori. Dalam pengolahan dan analisis data, lazimnya menggunakan penolahan statistik yang bersifat deskriptif.

Menurut Mulyadi (2011), penelitian kualitatif lebih menekankan pada penggunaan diri si peneliti sebagai instrumen. Lincoln dan Guba mengemukakan bahwa dalam pendekatan kualitatif peneliti seyogianya memanfaatkan diri sebagai instrumen, karena instrumen non manusia sulit digunakan secara luwes untuk menangkap berbagai realitas dan interaksi yang terjadi. Peneliti harus mampu mengungkap gejala sosial di lapangan dengan mengerahkan segenap fungsi inderawinya. Dengan demikian, peneliti harus dapat diterima oleh informan dan lingkungannya agar mampu mengungkap data yang tersembunyi melalui bahasa tutur, Bahasa tubuh, perilaku maupun ungkapan-ungkapan yang berkembang dalam dunia dan lingkungan informan.

Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada

generalisasi dan tujuan penelitian kualitatif sendiri adalah untuk memahami, mencari makna di balik data, untuk menemukan kebenaran, baik kebenaran empiris sensual, empiris logis, dan empiris logis.

3.6.2 Profil Perusahaan Yamois Industry IndoPrima Malang

Yamois Industry IndoPrima Malang merupakan perusahaan yang memproduksi siomay dengan ciri khas kota Malang yang menggunakan olahan daging tenggiri. Tidak menggunakan tenggiri saja, siomay Yamois juga menggunakan bahan olahan lain seperti cumi – cumi, ayam, salmon, ayam pedas, tuna, jamur, dan udang. Perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 50 orang tersebut juga memproduksi roti Maryam sebagai menu sampingannya. Akan tetapi dengan tingkat produktivitas yang tinggi pastilah terdapat beban kerja dalam segala kegiatan produktivitas terutama dalam operasional kerja. Maka dari itu, peneliti ingin mengamati secara langsung guna mengetahui seberapa besar atau kecilnya tingkat produktivitas maupun beban kerja yang dihasilkan oleh karyawan Yamois dan juga mengetahui sejarah asal muasal perusahaan itu berdiri dan berkembang hingga kini melalui seorang informan yaitu manager atau pemilik perusahaan, baik dari organisasi perusahaan hingga aktivitas karyawan dalam bekerja khususnya dalam bagian operasional.

3.6.2 Pengukuran Produktivitas karyawan Bagian Operasional

Menurut Wiradinata (2015), pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan khususnya bagian operasional sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Di sisi lainnya, produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dengan demikian hal ini

menjelaskan kepada kita kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan dari sejumlah masukan tertentu. Hubungan ini dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{out}}{\text{in}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

P = produktivitas

Out = keluaran *(jumlah hari kerja X waktu kerja) – (waktu absensi karyawan) misal, jika bulan pertama terdapat satu karyawan absen maka dihitung jumlah jam kerjanya dan apabila terdapat 2 orang lebih maka dihitung kelipatannya

In = masukan *(jumlah hari kerja X waktu kerja)

$$\text{Pencapaian Produktivitas} = \frac{\text{Tingkat Produktivitas Bulan Berjalan}}{\text{Tingkat Produktivitas Bulan Sebelumnya}} X\ 100\%$$

Keterangan:

Pencapaian Produktivitas: Untuk mengetahui nilai tingkat produktivitas bulan berjalan dan tingkat produktivitas di bulan sebelumnya

TPBB : Pengurangan dari Produktivitas bulan ke bulan

TPBS : Produktvitas bulan pertama

*) Hasil yang ditemukan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas selama bulan yang ditentukan.

3.6.4 *Full Time Equivalent* dan Penentuan *Allowance*

Ada beberapa artian untuk FTE (*Full Time Equivalent*), dan salah satunya menurut Dewi dan Satrya (2012) *dalam* Muhardiansyah (2018), Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan

untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Untuk menggunakan analisis beban kerja dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu:

1. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
2. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun.
3. Menyusun standar kelonggaran tujuan dari menyusun data ini adalah untuk mengetahui faktor kelonggaran (allowance) karyawan yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokoknya. Kegiatan yang tidak terkait langsung contohnya adalah istirahat, sholat atau ke toilet dan beberapa kegiatan lainnya.

Maksud dari nilai pada FTE bisa dijelaskan dengan 3 jenis yakni *overload*, normal, dan *underload*. Total nilai indeks FTE jika berada diatas 1,28 maka dianggap overload, berada diantara nilai 1 hingga 1,28 maka dianggap normal sedangkan apabila nilai diantara 0 hingga 0,99 maka dianggap underload dan dinyatakan bahwa beban kerja masih kurang Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$FTE = \frac{\text{Jumlah Jam kerja tiap tahun } + Allowance}{\text{Total jam kerja efektif dalam setahun}}$$

Untuk mengetahui/menentukan nilai dalam metode FTE sebagai berikut

1. Jumlah Jam Kerja Tiap Tahun
   - Menentukan jumlah jam kerja karyawan dalam satu hari. Misalkan 1 hari = 8 jam kerja.

- Menentukan jumlah hari kerja karyawan dalam satu minggu. Misalkan 1 minggu = 5 hari kerja.
- Menentukan jumlah minggu kerja karyawan dalam satu tahun. Misalkan 1 tahun = 52 minggu
- Menentukan jumlah hari cuti karyawan dalam satu tahun. Misalkan cuti = 12 hari kerja.
- Menentukan jumlah hari off karyawan (sakit, libur nasional dll). Misalkan off = 13 hari kerja
- Maka jam kerja nyata dalam setahun = (jam kerja setahun - jumlah cuti & off = (8 x 5 x 52) - 8 x (12 + 13) = 2.080 - 200 = 1.880 jam. Maka 1 FTE = 1.880 jam (dalam alokasi waktu).

2. *Allowance* (Kelonggaran)

Terdapat 3 macam kelonggaran yaitu, kelonggaran untuk kebutuhan pribadi seperti minum, ketoilet, bercakap-cakap untuk menghilangkan ketegangan/kejemuan (Jika tidak diberikan dapat menurunkan produktivitas). Kelonggaran menghilangkan rasa *fatigue* (mental) tercermin dari menurunnya hasil produksi baik jumlah maupun kualitas dan kelonggaran untuk hal-hal yang tak dapat dihindarkan. Untuk penjelasan akan kelonggaran dalam pekerjaan bisa dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 1. Tabel ILO (Industrial Labour Organization) untuk Allowance

FAKTOR	CONTOH PEKERJAAN	KELONGGARAN (%)		
A. TENAGA KERJA YANG DIKELUARKAN		**EQUIVALEN BEBAN**		
			PRIA	**WANITA**
1. Dapat diabaikan	Bekerja dimeja, duduk	tanpa beban	0.0-6.0	0.0-6.0
2. Sangat Ringan	Bekerja dimeja, berdiri	0.00-2.25 kg	6.0-7.5	6.0-7.5
B. GERAKAN KERJA				
1. normal				
2. agak terbatas	ayunan bebas dari bahu	0		
3. sulit	ayunan terbatas dari alat produksi	0-5		
	membawa beban berat dengan satu tangan	0-5		
4. pada anggota badan terbatas	bekerja dengan tangan diatas kepala	5.0-10		
5. seluruh anggota badan terbatas	bekerja di ruangan yang sempit	10-15.0		
C. KELELAHAN MATA *)	bekerja di ruangan yang sempit	**PENCAHAYAAN BAIK (%)**		
		baik	**buruk**	
1. pandangan yang terputus-putus	membawa alat ukur	0.0-6.0	0.0-6.0	
2. pandangan yang hampir terus menerus	pekerjaan - pekerjaan teliti	6.0-7.5	6.0-7.5	
3. pandangan terus menerus dengan fokus yang berubah - ubah	memeriksa kecacatan pada produk	7.5-12.0	7.5-16.0	
4. pandangan terus menerus dengan fokus tetap	pemeriksaan yang sangat teliti	16.0-30.0	19.0-30.0	
D. KEADAAN TEMPERATUR KERJA **)	**TEMPERATUR (Celcius)**	**KELEMBABAN, NORMAL, BERLEBIHAN**		
1. beku	dibawah 0	diatas 10	diatas 12	
2. rendah	0-13	10-5.0	12-5.0	
3. sedang	13-22	5.0-0	8.0-0	
4. normal	22-28	0-5	0-8	
5. tinggi	28-38	5.0-40	8.0-100	
6. sangat tinggi	diatas 38	diatas 40	diatas 100	
E. KEADAAN ATMOSFER **)				
1. baik	ruang yang berventilasi baik, udara segar	0		
2. cukup	ventilasi kurang baik, ada bau bauan	0-5		
3. kurang baik	adanya debu beracun atau tidak beracun tapi banyak	5.0-10		
4. buruk	adanya bau yang berbahaya harus menggunakan alat pernafasan	10.20.0		
F. KEADAAN LINGKUNGAN YANG BAIK				
1. bersih, sehat, cerah dengan kebisingan rendah		0		
2. siklus kerja berulang - ulang antara 5 -10 detik		0-1.0		
3. siklus kerja berulang - ulang antara 0 -5 detik		1.0-3.0		
4. sangat bising		0-5.0		
5. jika faktor yang berpangaruh dapat menurunkan kualitas		0-5.0		
6. terasa adanya getaran lantai		5.0-10		
keadaan yang luar biasa (bunyi, kebersihan, dll)		5.0-11		

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

*) = kontras antara warna hendaknya diperhatikan

**) = tergantung juga pada keadaan ventilasi

***) = dipengaruhi juga oleh ketinggian tempat kerja dari permukaan laut dan keadaan iklim

3. Total Jam Kerja Efektif karyawan

Menurut UU No. 13, Tahun 2003, Waktu kerja efektif karyawan adalah pengertian 40 jam perminggu atau 173 jam perbulan. Angka 173 jam perbulan ini didapat dari asumsi bahwa, jumlah minggu dalam setahun adalah 52. Sehingga jumlah jam kerja dalam 1 bulan adalah :

52 minggu / 12 bulan = 4,3333

Jadi jumlah jam dalam sebulan adalah 4,3333 X 40 jam = 173,3333, dibulatkan menjadi 173 jam perbulan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografi

Kota Malang yang terletak pada ketinggian antara 440 – 667 meter diatas permukaan air laut, merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Letaknya yang berada ditengah-tengah wilayah Kabupaten Malang secara astronomis terletak 112,06° – 112,07° Bujur Timur dan 7,06° – 8,02° Lintang Selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Kec. Karangploso Kabupaten Malang
- Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang
- Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang
- Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang

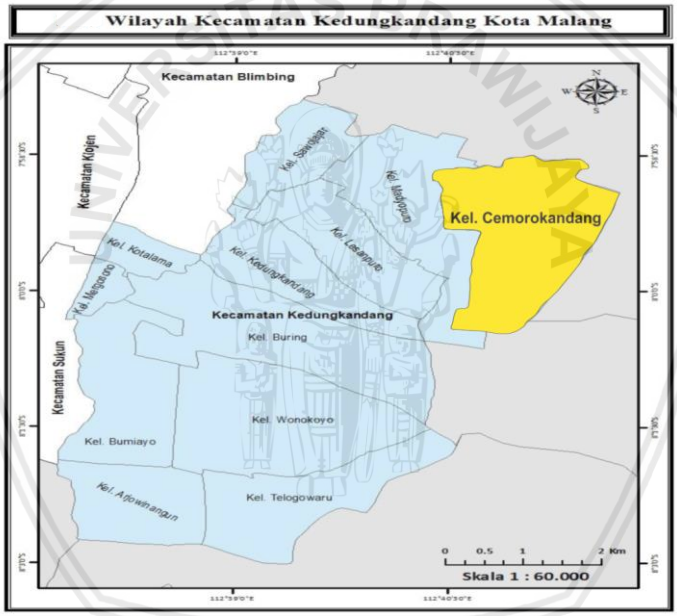
Perusahaan Yamois Industry IndoPrima ini berletak di Jl. Bandarah Palmerah 18, No 7B, Kelurahan Cemorokandang, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Propoinsi Jawa Timur dengan luas wilayah desa Karang dagangan sebesar 2,80 km^2.

4.2 Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kelurahan Cemorokandang merupakan salah satu kelurahan yang terletak di wilayah Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang. Secara geografis Kecamatan Kedungkandang terletak di bagian Timur wilayah Kota Malang dengan luas wilayah 39,89 km^2 yang terdiri atas 12 kelurahan dengan jumlah penduduk yang mencapai 190.274 jiwa. Ketinggian rata-rata dari permukaan air laut antara

440-460 meter. Posisi Kelurahan Cemorokandang terletak diantara 7°58’29.7” - 8°00’24.3” Lintang Selatan dan 112°41’41.0” - 112°40’20.5” Bujur Timur. Jarak dari Kelurahan Cemorokandang ke pusat kota kurang lebih 8 km. Kelurahan ini terdiri dari 11 RW (Rukun Warga) dan 63 RT (Rukun Tetangga), dengan batasan – batasan wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Desa Ampeldento & Desa Sumber Kradenan.
- Sebelah Selatan : Kelurahan Lesanpuro & Desa Kambingan.
- Sebelah Timur : Desa Kedungrejo.
- Sebelah Barat : Kelurahan Madyopuro



Gambar 2. Wilayah Penelitian

Sumber: BPS Kecamatan Kedungkandang Dalam Angka 2018

4.3 Keadaan Umum Penduduk

Jumlah penduduk Kelurahan Cemorokandang hingga akhir tahun 2017 tercatat sebanyak 13.071 jiwa dan terdapat kepala keluarga yang berjumlah 3.512 jiwa dengan kepadatan penduduk hingga 4.668/km^2. Adapun pertumbuhan penduduk Kelurahan Cemorokandang yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Penduduk dan Perkembangan Penduduk Menurut Kelurahan di Kecamatan Kedungkandang, 2016 dan 2017

No.	Kelurahan	Jumlah Penduduk		Perkembangan Penduduk 2016 – 2017 (%)
		2016	2017	
1.	Arjowinangun	10.383	10.637	2,45 %
2.	Tlogowaru	6.375	6.495	1,88 %
3.	Wonokoyo	6.311	6.431	1,90 %
4.	Bumiayu	16.784	17.148	2,17 %
5.	Buring	12.167	12.389	1,82 %
6.	Mergosono	17.744	17.765	0,12 %
7.	Kotalama	30.572	30.683	0,36 %
8.	Kedungkandang	10.500	10.600	0,95 %
9.	Sawojajar	25.744	25.881	0,53 %
10.	Madyopuro	19.699	19.830	0,67 %
11.	Lesanpuro	19.154	19.344	0,99 %
12.	Cemorokandang	12.742	13.071	2,58 %
	Kecamatan Kedungkandang	**188.175**	**190.274**	**1,12 %**

Sumber: BPS Kecamatan Kedungkandang Dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk di Kelurahan Cemorokandang pada antara tahun 2016 – 2017 sebesar 2,58% atau sebesar 329 jiwa penduduk.

4.3.1 Jumlah Penduduk berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah penduduk Kelurahan Cemorokandang mencapai 13.071 jiwa yang mana dari data tersebut diperoleh jumlah penduduk Kelurahan Cemorokandang berdasarkan jenis kelaminnya dapat di lihat pada tabel 3.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 3. Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Kelurahan di Kecamatan Kedungkandang, 2017

No.	Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Total
1.	Arjowinangun	5.279	5.358	10.637
2.	Tlogowaru	3.289	3.206	6.495
3.	Wonokoyo	3.234	3.197	6.431
4.	Bumiayu	8.652	8.496	17.148
5.	Buring	6.113	6..276	12.389
6.	Mergosono	8.885	8.880	17.765
7.	Kotalama	15.431	15.252	30.683
8.	Kedungkandang	5.378	5.222	10.600
9.	Sawojajar	12.629	13.252	25.881
10.	Madyopuro	9.712	10.118	19.830
11.	Lesanpuro	9.492	9.852	19.344
12.	Cemorokandang	6.569	6.502	13.071
Kecamatan Kedungkandang		**94.663**	**95.611**	**190.274**

Sumber: BPS Kecamatan Kedungkandang Dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa rician jumlah penduduk Kelurahan Cemorokandang untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 6.569 jiwa, sedangkan untuk perempuan berjumlah 6.502 jiwa. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kelurahan Cemorokandang lebih dominan jumlah penduduk yang berjenis kelamin laki-laki daripada jumlah penduduk yang berjenis kelamin perempuan dengan selisih penduduk 67 jiwa atau sebesar 0,5%.

4.3.2 Jumlah Penduduk Bedasarkan Usia

Penduduk Kecamatan Kedungkandang terdiri dari berbagai ragam usia, mulai dari balita hingga lansia. Jika digolongkan berdasarkan usia penduduk maka terdapat 8 golongan, yaitu golongan penduduk yang berusia 0 – 9 tahun, 10 – 19 tahun, 20 – 29 tahun, 30 – 39 tahun, 40 – 49 tahun, 50 – 59 tahun, 60 – 69 tahun, dan golongan penduduk yang berusia ≥ 70 tahun. Berdasarkan golongan usia tersebut dapat dilihat lebih lanjut pada tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur di Kecamatan Kedungkandang

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	0 – 9	32.535	17,10%
2.	10 – 19	31.800	16,71%
3.	20 – 29	33.866	17,80%
4.	30 – 39	30.370	15,96%
5.	40 – 49	27.352	14,37%
6.	50 – 59	19.268	10,13%
7.	60 – 69	9.260	4,87%
8.	≥ 70	5.823	3,06%
	Total	190.274	100%

Sumber: BPS Kecamatan Kedungkandang Dalam Angka 2018

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah penduduk terbanyak pada Kecamatan Kedungkandang yaitu berada pada golongan usia 20 – 29 tahun sebanyak 33.866 jiwa. Sedangkan untuk jumlah penduduk yang paling sedikit berada pada golongan usia ≥ 70 tahun yaitu sebanyak 5.823 jiwa.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Perusahaan

Karateristik Perusahaan Yamois Industry indoPrima pada penelitian ini dijelaskan berdasaran sejarah berdirinya serta gambaran secara umum lokasi objek peneliitian. Data ini didapatkan dari wawancara dengan pemilik usaha dan observasi.

5.1.1 Gambaran Umum Yamois Industry IndoPrima

Lokasi Yamois Industry IndoPrima berada di sebelah tumr Alun Alun Kota Malang denga jarak kira-kira 9,8 sampai 10 Km. Perusahaan Yamois terletak di Perum Oma View Atas GE/20, Cemorokandang, Kedungkandang, Malang.

Perusahaan Yamois menjadi perusahaan olah ikan sangat berpotensi dalam memajukan mutu pangan dan perkembangan konsumtif makan ikan di kota Malang. Mempunyai produk unggulan dengan mengangkat makanan khas pendamping bakso malang. Berawal dengan siomay original, sekarang Yamois memiliki 8 variasi rasa siomay yaitu, tuna, cumi-cumi, udang, salmon, tengiri, ayam, ayam pedas, dan jamur. Perusahan Yamois juga emiliki sebuah program dimana program tersebut bernama “Graha Bahari” dengan tujuan memberikan edukasi kepada masyarakat untuk mengolah ikan dengan mudah dan meningkatkan konsumsi ikan pada masyarakat.

5.1.2 Sejarah Berdiri dan Berkembangnya Perusahaan

Yamois Industry Indoprima merupakan sebuah usaha atau perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan ikan berupa produk olahan siomay dengan bahan baku yang terbuat dari ikan tenggiri khususnya. Perusahaan ini berdiri sejak pada tahun 2008 oleh Ibu Hanny Hanisa dengan usaha *Frozen Food*. Pertama kali munculnya ide membuka usaha siomay dikarenakan ketertarikan dan suka makan siomay yang ada di kantin kantor PDAM, dan akhirnya mulai belajar sendiri

membuat siomay bandung dengan bahan baku dari ikan tenggiri di rumah dinas. Kemudian mencoba melakukan penjualan di sekitar rumah dan kantor PDAM. Berawal dari respon positif dari teman terdekat hingga meluas ke daerah-daerah sekita akhirnyar mulailah banyak pesanan yang datang. Karena banyaknya pesanan yang masuk, dilakukannya pengemasan produk dengan penjualan berdasarkan stok yang tersedia.

Untuk memperluas wilayah pemasaran penjualan produk siomay ikan tenggiri, Yamois Industry Indoprima menawarkan produk siomaynya kepada distributor Candi Mendut dengan 3 varian yang berbeda yaitu siomay dengan ikan tenggiri, ayam, dan udang. Dikarenakan distributor Candi Mendut merupakan vegetarian akhirnya dibuatlah varian baru berupa siomay jamur dan diterima oleh distributor Candi Mendut tersebut. Pada tahun 2010 usaha Yamois Industry Indoprima telah berkembang besar dan memutuskan untuk mengurus legalitas usahanya. Pada tahun 2012 memperoleh sertifikat HO, NPWP, dan Halal MUI. Kemudian pada tahun 2014 Yamois Industry Indoprima memutuskan untuk membangun rumah sendiri sebagai kantor dan pabrik di Kemayoran sebagai perusahaan dalam olah hasil ikan. Dan pada tahun 2017 hingga kini Yamois meningkatkan kualitas dan mutu dengan penambahan tenaga kerja yang semula sekitar 50 orang sekarang menjadi sekitar 70 orang.

5.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Dalam menjalankan usaha pengolahan ikan, Yamois Industry Indoprima mempunyai Visi dan Misi agar mempunyai arahan dan pandangan sekaligus batasan dan tujuan yang tepat dalam pengelolaannya.

A. Visi

Menjadikan produk perikanan unggulan dan berkualitas tinggi di dalam negeri maupun luar negeri

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

B. Misi

1. Terwujudnya makanan yang sehat dan bergizi berbasis home industry
2. Membuka lapangan pekerjaan baru dengan kerja sama yang baik
3. Membuka sasaran pemasaran lokal, nasional, maupun internasional
4. Memajukan potensi hasil laut pantai selatan
5. Terwujudnya masyarakat yang sehat dengan mengkonsumsi ikan laut yang telah diolah menjadi siomay
6. Member stimulus untuk menciptakan lapangan pekerjaan secara mandiri agar tercipta lapangan kerja

C. Tujuan

Dapat meningkatkan minat masyarakat untuk mengkonsumsi produk-produk perikanan di Indonesia, selalu dapat menjaga kualitas produk seperti mutu, kesehatan dan keamanan pangan sehingga diharapkan oleh banyak masyarakat, serta memperoleh keuntungan yang maksimal.

5.1.4 Struktur Perusahaan

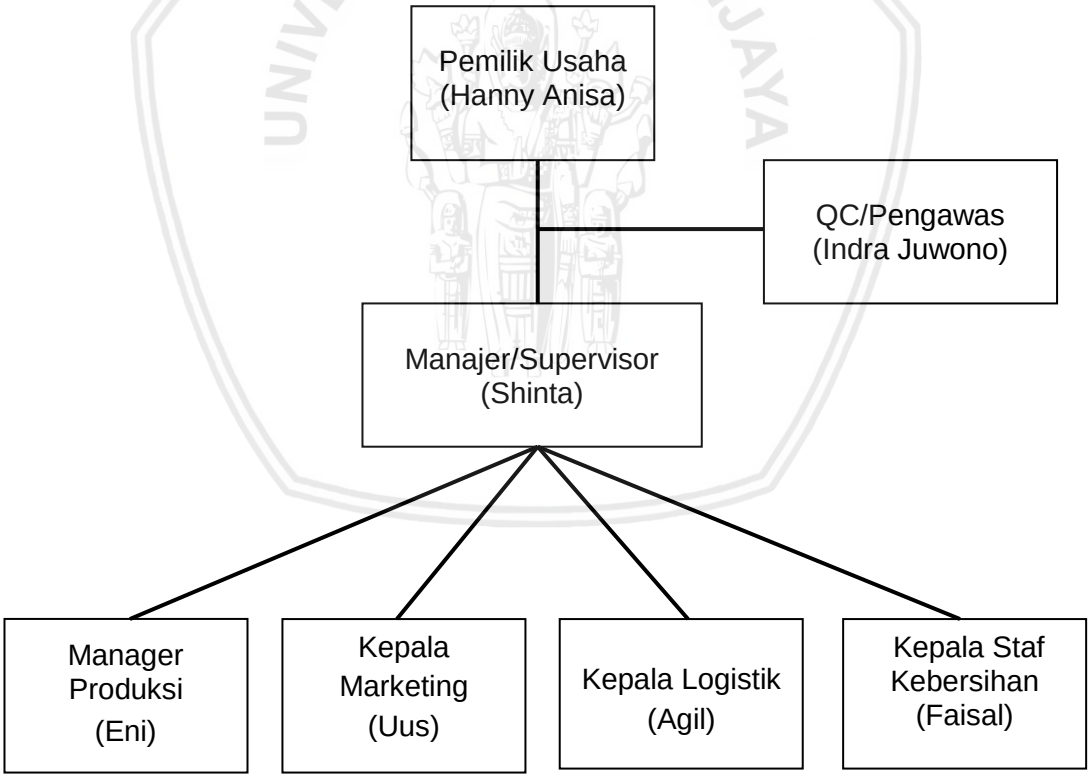
Dalam menjalankan suatu organisasi usaha dengan lancar, perlu adanya struktur organisasi dan pembagian tugas dari setiap bagian yang berhubungan di dalam usaha tersebut untuk meningkatkan efisiensi kerja. Struktur oragnisasi perusahaan mencerminkan seberapa kuat hubungan pemimpin usaha dengan bawahan/karyawan perusahaan.

Dengan adanya struktur oganisasi yang terencana maka akan memudahkan dalam penempatan setiap posisi dan tingkatan posisi kerja agar kegiatan dapat terlaksana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan semua hingga efisiensi dan efektifitas usaha dapat tercapai. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk dan grafik secara memperlihatkan hubungan unit-unit organisasi dan garis-garis wewenang yang ada.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, perusahaan Yamois mmiliki luas lahan sebesar 54m x 16m9 , struktur organisasi yang digunakan oleh Yamois Industry Indoprima adalah struktur organisasi bertipe garis atau organisasi lini. Struktur organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi yang dimana hubungan antara atasan dan bawahan dilakukan secara langsung. Terdapat garis wewenang yang berhubungan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan.

Yamois Industry Indoprima dipimpin langsung oleh pemilik usaha itu sendiri yang kemudian dibawahi langsung oleh *Quality Control* (QC) atau pengawas, manajer atau supervisor, Manajer Produksi, Marketing, Logistik, dan Staf kebersihan lingkungan wilayah kerja. Untuk lebih detailnya struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi

Berikut penjelasan masing – masing tugas/posisi di Yamois Industry IndoPrima

1. Pemilik usaha memiliki tugas yakni mengecek keuangan usaha, memeriksa promosi yang sudah dan akan dilakukan, memeris omset yang didapat serta berinovasi akan usahanya.
2. QC bertanggung jawab dalam memperoleh kualitas dalam jasa dan usahanya, memverivikasi material usaha yang didapat dengan standar yang sudah diterapkan, dan betanggungjawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk.
3. Manajer/supervisor disini bertugas untuk mengatur staf bawahan dalam meperlancar kegiatan sehari-hari agar tercipta suasana yang disiplin dan tertib,memberikan *briefing* ke staf bawahan, mampu menjelaskan *job desk* dengan baik da jelas serta mampu memberikan motivasi.
4. Manajer produksi disini bertugas melakukan perencanan dan pengorganisasian jadwal produksi, menentukan standar control kualitas dan mengawasi proses produksi.
5. Kepala marketing memiliki tugas untu mengatur strategi pemasaran serta bertanggung jawab terhadap kelancaran dan keakuratan data administrasi pemasaran.
6. Kepala logistik bertugas dalam mempersiapkan dengan matang dokumen-dokumen penting guna menghindari dampak buruk pada kegiatan usaha, menata dan menyiapkan barang, melakukan pengiriman dan pengambilan barang dan bekerja sesuai SOP yang diterapkan
7. Kepala kebersihan bertugas dalam melaksanakan kebersihan ruangan kerja, halaman serta menjaga industry tetap bersih dan sehat.

Masing-masing posisi tersebut memiliki tanggung jawab dan tugasnya tersendiri, yaitu sebagai berikut:

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1. Pemilik Usaha

   Memiliki tanggung jawab dalam menjalankan dan mengatur usaha secara keseluruhan sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor untuk kelangsungan perusahaan agar dapat terus maju dan berkembang.

2. *Quality Control* (QC) atau Pengawas

   Bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pengawasan khususnya pada bagian operasional terhadap mutu yang meliputi kualitas ikan pada setiap tahapan proses, memeriksa secara visual untuk menguji produk, dan menganalisis data kualitas dari produk yang diproduksi dengan tujuan untuk memperoleh standar kualitas produk-produk yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

3. Manager atau Supervisor

   Bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan dengan lancar seperti monitoring produksi, pengawasan pegawai, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab akan keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam.

4. Manajer Produksi

   Membuat perencanaan serta melaksanakan operasional produksi dan bertanggung jawab terhadap administrasi produksi, menjaga kebersihan dan kesehatan pegawai serta sanitasi peralatan kerja. Melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap semua pegawai. Mengadakan koordinasi dengan bagian lain yang terkait dalam menjalankan pengembangan alur proses produksi agar berjalan dengan baik dan lancar.

5. Marketing

Memiliki tanggung jawab dalam melakukan tindak pemasaran atau melaksanakan kegiatan penjualan produk yang dihasilkan kepada para konsumen, menjaga dan meningkatkan volume penjualan produk, menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.

6. Logistik

   Bertanggung jawab dalam pengadaan segala barang-barang ataupun kebutuhan yang diperlukan dalam kegiatan proses produksi berlangsung, mengelola stock dan distribusi peralatan atau perlengkapan kepada unit kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas perusahaan.

7. Staf Kebersihan

   Bertugas dan bertanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kegiatan proses produksi, menjaga segala peralatan yang digunakan dalam kegiatan proses produksi ea rah dan bersih agar kualitas produk yang dihasilkan tetap terjaga.

5.2 Kegiatan Operasional

A. Pencapaian Produktivitas dan Beban Kerja Oleh Karyawan Bagian Operasional

Dalam upaya untuk pencapaian produktivitas tenaga kerja operasional, terlebih dahulu mengumpulkan data mengenai hal – hal yang berkaitan dengan karyawan bagian operasional diantaranya jumlah taget dan tenaga kerja, rekaptulasi kehadiran karyawan dari bulan September hingga November Tahun 2018. Kemudian menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan memperhitungkan beban kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menggunakan metode perhitungan *Work Load Analysis* dan *Work Force Anaysis* dengan memperhitungkan tingkat absensi dan tingkat kejenuhan karyawan.

Berikut ini merupakan target penjualan produk keseluruhan Siomay Yamois selama 3 bulan ini pada tahun 2018 :

Tabel 5. Hasil Penjualan Siomay Perusahaan Yamois Industry IndoPrima Malang pada bulan September hingga November tahun 2018

No	Bulan	Target Penjualan/pack
1.	September	22.500
2.	Oktober	29.250
3.	November	21.000

Sumber: Yamois Industry Indoprima, 2018

Target pencapaian masing – masing individu tidak ada keharusan secara pribadi dengan maksud, apabila target pencapaian perusahaan berhasil ditembus maka masing – masing karyawan akan mendapatkan profit dan bonus yang sama. Untuk bulan November target penjualan agak dikurangi karena adanya acara / bazar di Jakarta yang mengharuskan memfokuskan pada titik acara tersebut sehingga produksi siomay dikurangi sedikit pada umumnya.

Selain data mengenai target penjualan yang telah ditetapkan dan diraih oleh Yamois Industry IndoPrima Malang, dalam penelitian ini juga dibutuhkan data rekaptulasi jumlah karyawan dan presensi kehadiran karyawan bagian operasional. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan dan rekaptulasi kehadiran karyawan bagian operasional selama 3 bulan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 6. Jumlah Karyawan dan Rekaptulasi Kehadiran Karyawan Bagian Operasional Perusahaan Yamois Industry IndoPrima Malang

No	Bulan	Level/Pangkat	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tidak hadir	%Tidak Hadir
1.	September (24 Hari)	SD	20	480	-	-
		SMP	25	600	1	0,17%
		SMA	5	120	-	-
Jumlah			50	1200	1	0,17%
2.	Oktober (26 Hari)	SD	20	520	-	-
		SMP	25	650	-	-
		SMA	5	130	-	-
Jumlah			50	13000	-	-
3.	November (25 Hari)	SD	20	500	2	0,4%
		SMP	25	625	4	0,64%
		SMA	5	125	1	0,8%
Jumlah			50	1250	7	1,6%

Sumber: Yamois Industry Indoprima, 2018

Terdapat 3 jenis tingkatan yang berada di Yamois Industry yakni, Sekolah Dasar (SD) dengan 20 orang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan 25 orang, dan Sekolah Menengah Akhir (SMA) dengan 5 orang yang berjumlah total sebesar 50 orang karyawan. Untuk perhitungan presentase absensi menggunakan rumus :

$$\%Tidak\ Hadir = \frac{\textbf{Tidak Hadir}}{\textbf{Jumlah Karyawan x Hari kerja}}\ x\ 100\%$$

Untuk menentukan Jumlah Hari Kerja yaitu dengan mengkalikan Jumlah karyawan dengan Hari Kerja. Karena pada bulan November terdapat acara maka banyak yang tidak hadir.

5.3 Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Operasional Yamois Industry IndoPrima

Produktivitas merupakan perbandingan *output* yang dihasilkan dibandingkan dengan *input* yang digunakan. Dalam penelitian ini, *output* yang dihasilkan adalah Produk Siomay dan Waktu efektif kerja karyawan bagian operasional sedangkan *input* nya adalah jumlah tenaga kerja bagian operasional dan jumlah hari dalam sebulan.

Tabel 7. Hasil Penjualan Produksi Yamois selama 3 bulan

No	Bulan	Penjualan/pack
1.	September	22.500
2.	Oktober	29.250
3.	November	21.000

Sumber: Yamois Industry Indoprima, 2018

1. Nilai produktivitas dari segi tenaga kerja yang dihasilkan

$$Produktivitas = \frac{\text{Produk yang dijual}}{\text{Tenaga Kerja}}$$

a. Bulan September 2018

$$Produktivitas = \frac{22.500}{25} = 900$$

Jadi nilai produktivitas pada bulan September sebesar 900 satuan.

b. Bulan Oktober 2018

$$Produktivitas = \frac{29.250}{25} = 1.170$$

Jadi nilai produktivitas pada bulan September sebesar 1170 satuan.

c. Bulan November 2018

$Produktivitas = \frac{21.000}{25} = 840$

Jadi nilai produktivitas pada bulan September sebesar 840 satuan.

Berdasarkah hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa penjualan tertinggi didapatkan pada bulan Oktober dengan nilai produktivitas sebesar 1170 satuan sedangkan penjualan terendah didapat pada bulan November dengan nilai 840 satuan, penyebab turunnya produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, absensi dan adanya acara pada bulan tersebut.

Tabel 8. Hasil Produktivitas Menggunakan Acuan Tenaga Kerja

No	Bulan	Nilai Produktivitas
1.	September	450
2.	Oktober	585
3.	November	420

2. Presentase nilai produktivitas dari efisiensi waktu kerja yang dihasilkan

Variabel absensi pada penelitian ini di ukur melalui tingkat kehadiran karyawan selama 3 bulan yaitu September, Oktober dan November tahun 2018 sebagaimana pada tabel 6. Hasil rekaptulasi produktivitas hari kerja dengan menggunakan estimasi waktu kerja.

$$P = \frac{\text{out}}{\text{in}} \text{ X } 100\%$$

$$\frac{(\text{Jumlah Bulan X Jam Kerja}) - (\text{Jumlah Absensi Kerja per kepala})}{\text{Jumlah Bulan X Jam Kerja}} X\ 100\%$$

a. Produktivitas bulan September 2018

$= \frac{(24 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}) - (8 \text{ jam})}{24 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}}$ X 100%

$= \frac{192 - 8 \text{ jam}}{192}$ X 100%

= 95,84%

b. Produktivitas bulan Oktober 2018

$= \frac{(26 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}) - (0 \text{ jam})}{26 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}}$ X 100%

$= \frac{208 - 0 \text{ jam}}{208}$ X 100%

= 100%

c. Produktivitas bulan November 2018

$= \frac{(25 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}) - (56 \text{ jam})}{25 \text{ hari X } 8 \text{ Jam}}$ X 100%

$= \frac{(200 - 56 \text{ jam})}{200}$ X 100%

= 72%

$$\boxed{\text{Pencapaian Produktivitas} = \frac{\text{Tingkat Produktivitas Bulan Berjalan}}{\text{Tingkat Produktivitas Bulan Sebelumnya}} X\ 100\%}$$

$= \frac{95{,}84 - 100 - 72}{95{,}84} X\ 100\%$

= 79,285%

Nilai produktivitas secara normal mencapai nilai tertinggi pada Oktober 2018 dan nilai produktivitas mencapai nilai terendah pada bulan November 2018. Pada bulan September 2018 memiliki nilai produktivitas sebesar 95.84 %, sedang kan di bulan Oktober memiliki nilai produktivitas sebesar 100 % dan di bulan november memiliki nilai produktivitas sebesar 72 %. Pada tingkat produktivitas bulan berjalan dan tingkat produktivitas di bulan sebelumnya mencapai nilai -79,285%. Sehingga dapat di simpulkan bahwa dari bulan September 2018 sampai bulan Oktober 2018 mengalami kenaikan sebesar 4,16% dan mengalami penurunan pada bulan November 2018 sebesar 28%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada bulan September mengalami penurunan produktivitas karena bernilai <100%, pada bulan Oktober memiliki nilai produktivitas sebesar 100% yang artinya produktivitas berjalan dengan lancer sedangkan bulan November produktivitas

mengalami penurunan secara drastic dari bulan oktober sebesar 72% yang artinya <100%.

Absensi sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang dikarenakan karyawan yang tidak hadir dan akan menimbulkan beban bagi karyawan sebagai pengganti, sehingga dapat mengakibatkan menurun nya produktivitas kerja dan sebaliknya. Penurunan produktivitas kerja di akibatkan adanya beban kerja yang meningkat seperti menggantikan pekerjaan karyawan yang tidak hadir atau *double shift*, ada acara bazar maupun kerja lembur. Hal ini mengakibatkan waktu istirahat bagi karyawan tersebut berkurang dengan resiko sakit menjadi lebih besar. Jika karyawan setiap bulan nya tanpa ada yang izin atau sakit, maka tidak akan adanya terjadi kehilangan jam kerja dan karyawan pengganti sesuai dengan aturan jam kerja karyawan yang berdasarkan aturan jam kerja adalah 8 jam/hari akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Beban kerja karyawan yang menggantikan karyawan yang absen bertambah, jam kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja dan mengakibatkan karyawan pengganti mengalami kelelahan serta mengakibatkan menurun nya produktivitas kerja. Menurut Yuniarsih (2009) *dalam* Khanan (2014), sebuah perusahaan dalam bidang apapun harus meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan tujuan agar dapat mengukur tingkat produktivitas dari waktu ke waktu dengan cara memperbandingkan produktivitas standar yang telah diterapkan oleh manajemen perusahaan. Maka, dapat dikatakan bahwa meski jam kerja karyawan sesuai dengan standard yang ditetapkan akan tetapi diimbangi jam istirahat yang cukup agar performa karyawan/tenaga kerja tetap terjaga.

Tabel 9. Hasil Produktivitas menggunakan Acuan Efisiensi Waktu Kerja

No	Bulan	Nilai Produktivitas
1.	September	450
2.	Oktober	585
3.	November	420

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5.4 Beban Kerja Tenaga Kerja Bagian Operasional Yamois Industry IndoPrima

Mengetahui beban kerja karyawan maka diperlukan metode *Full Time Equivalent* (FTE) tapi untuk itu haruslah diketahui perhitungan kelonggaran (*Allowance*) terlebih dahulu.

1. Penentuan *Allowance*

Menentukan suatu kelonggaran terdapat 3 macam yaitu *personal Allowance*, *Fatigue Allowance*, dan *Delay Allowance*. Penjelasannya sebagai berikut :

a. *Personal Allowance*

Kelonggaran pribadi disini dimaksudkan dengan melakukan kegiatan individu dan berperilaku yang sama terus menerus sehingga meningkatkan tingkat kelelahan individual yang mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas. Nilai kelonggaran yang berdampak pada pribadi berbeda dari satu pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki karakteristiknya masing-masing.

Tabel 10. Tabel ILO

FAKTOR TENAGA KERJA YANG DIKELUARKAN	PEKERJAAN	KELONGGARAN (%) EQUIVALEN BEBAN		
			PRIA	WANITA
1. Dapat diabaikan	Bekerja dimeja, duduk	tanpa beban	2%	5%
2. Sangat Ringan	Bekerja dimeja, berdiri	0.00-2.25 kg	5%	2%

Sumber : Dokumen Yamois

Untuk tenaga kerja yang dikeluarkan seperti yang terlihat pada tabel 7. Untuk`perusahaan Yamois sendiri dikategorikan pada nomer 1 dan 2 yang mana pada penilaian oleh peneliti didapatkan hasil pada kategori nomer 1 sebesar 2% pada pria karena mereka memiliki sedikit pekerjaan pada penempatan si meja duduk dan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk berdiri dengan melakukan pekerjaan seperti mengemasi produk dan 5% pada wanita karena para wanita cenderung lebih banyak menghabiskan pekerjaannya di meja duduk karena

membuat siomay dan bahan bakunya. Untuk kategori nomer 2 sebesar 5% pada pria dan 2% pada wanita, karena pekerja pria lebih banyak menghabiskan waktu kerjanya pada posisi berdiri dengan tingkat kejenuhan yang hampir mendekati 6% sedangkan pekerja wanita menghabiskan waktu kerjanya pada posisi duduk yang mempunyai tingkat kejenuhan yang sama dengan pria, dan juga wanita jarang sekali untuk melakukan aktivitas dalam keadaan berdiri.

b. *Fatigue Allowance*

Rasa fatigue ini biasanya terlihat saat hasil produksi menurun baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Jika rasa fatigue telah datang dan pekerja dituntut untuk menghasilkan kinerja pada standard normalnya, maka usaha yang dikeluarkan pekerja lebih besar dari batas normal dan ini menambah rasa fatigue.

Tabel 11. Tabel ILO Kategori Gerakan Kerja dan Kelelahan Mata

FAKTOR GERAKAN KERJA	**PEKERJAAN**	**KELONGGARAN (%)**	
1. normal 2. seluruh anggota badan terbatas	Bekerja dengan tempat yang memiliki celah sedikit dan sempit	12%	
KELELAHAN MATA		**PENCAHAYAAN BAIK %**	
		baik	**Buruk**
2. pandangan yang hampir terus Menerus	Ketelitian akan takaran resep pembuatan siomay dengan material yang akurat	6,5%	
3. pandangan terus menerus dengan fokus yang berubah – ubah	Siomay yang dikemas dengan jumlah dan berat yang pas	7,5%	

Sumber : Dokumen Yamois

Gerakan kerja bisa dinyatakan normal maka tidak ada nilai untuk itu, akan tetapi untuk melakukan pergerakan anggota tubuh masih terhalang oleh ruangan yang cukup sempit dikarenakan tempat antar individu hanya berjarak sekitar 60cm disisi kanan dan kiri dan untuk bergerak kebelakang hanya digunakan untuk

mengeluarkan tubuh guna bergerak ke tempat istirahat, toilet ataupun melakukan kegiatan ibadah dan didapatkan nilai 12%, sebenarnya untuk pergerakan untuk area belakang sangat luas akan tetapi para karyawan akan bergerak kebelakang apabila melakuakan istirahat ataupun melakukan aktivitas ibadah dan selebihnya pergerakan mereka akan tertutup pada sisi kanan dan kiri. Untuk kategori kelelahan mata sangat mempengaruhi akan meningkatnya fatigue. Untuk perusahaan Yamois nomer 2 dan 3 adalah faktor utama meningkatnya fatigue, yang dimana saat proses pembuatan siomay membutuhkan ketelitian akan takaran bahan serta proses pembuatan yang diharuskan mata melihat dengan jeli akan proses produk yang dihasilkan. Untuk penilaiannya sendiri memiliki nilai 6% meski memiliki pencahayaan yang cukup akan tetapi ketika mata melihat kesatu objek terus menerus pasti akan mengalami kelelahan pada kedua mata individu hal ini berlaku pada karyawan yang melakukan kegiatan pengemasan produk dengan memperhatikan berat dan jumlah yang cukup dan dilakukan secara berulang-ulang pasti akan memerlukan konsentrasi yang cukup baik, disini fokus terhadap penglihatan memiliki beberapa tugas yaitu melihat jumlah siomay yang akan dimasukkan, ukuran ketika ditimbang, dan proses ppengemasan yang dilakukan secara rapih dan untuk tugas ini dinyatakan bernilai 7,5% karena sudah ada standar jumlah siomay yang akan dikemas sehingga karyawan merasa sudah terbiasa akan pekerjaan yang mereka lakukan.

c. *Delay Allowance*

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja tidak akan lepas dari berbagai hambatan untuk itu hambatan haruslah diperhitungkan walaupun diusahakan serendah mungkin.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

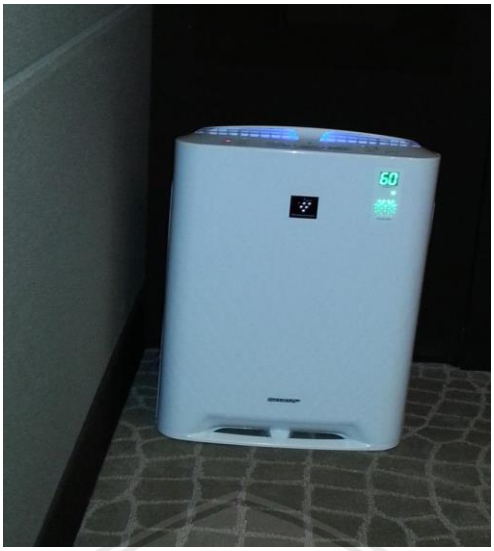
Tabel 12. Tabel ILO Kategori Temperatur, Atmosfer dan Keadaan Lingkungan

FAKTOR KEADAAN TEMPERATUR KERJA	PEKERJAAN TEMPERATUR (Celcius)	KELONGGARAN (%) KELEMBABAN, NORMAL, BERLEBIHAN	
1. Sedang	22^0	5%	8%
KEADAAN ATMOSFER			
1. cukup	ruang yang berventilasi baik, udara yang cukup dan bau yang tidak terlalu kuat	4%	
KEADAAN LINGKUNGAN YANG BAIK			
1. siklus kerja berulang - ulang antara sekitar 7 detik dalam melakukan aktivitas pengemasan		1%	
2. siklus kerja berulang - ulang antara 5 detik pembentukan material dengan kulit pangsit menjadi satu		3%	
3. faktor yang berpangaruh dapat menurunkan kualitas		4%	

Sumber : Dokumen Yamois

Hambatan yang tak dapat dihindarkan ada 3 macam yaitu temperatur kerja, keadaan atmosfir, dan keadaan lingkungan yang baik. Untuk keadaan temperatur kerja yaitu berada pada situasi tinggi yang mana memiliki suhu sekitar 28°-30° Celcius, untuk data ini sudah didapat dengan dokumen yang sudah ada oleh manajer dan dinyatakan dengan kelembapan normal sebesar 5% dan berlebih sebesar 8%.

Untuk atmosfer disekitar tempat kerja untuk tabel ILO terkategorikan cukup, karena untuk sirkulasi udara dinilai sudah baik namun karena padatnya aktiivitas maka pada waktu siang hari sirkulasi udara agak hangat dan ketika proses kegiatan operasional berjalan dilakukan diruang tertutup yang memiliki ventilasi yang minim akan tetapi tidak mengganggu aktivitas pekerja dan terdapat bau-bauan dikarenakan bahan produksi dari bahan baku akan tetapi tidak terlalu meyengat karena terdapat alat yang digunakan untuk menyaring bau-bauan yaitu *Air Filter*, disini *Air Filter* berperan cukup andil karena mampu menghilangkan bau bauan yang tidak sedap dengan sistem kerja yang hampir sama dengan AC dan dinyatakan disini untuk keadaan udaranya bernilai 4% Allowance.



Gambar 4. Mesin *Air Filter*

Sumber : Dokumentasi Yamois. 2018

Faktor lingkungan memiliki pengaruh yang berbeda – beda adapun karena kegiatan operasional yang dilakukan berulang – ulang dalam sekitar 5 detik seperti pembuatan siomay dengan mencapurkan bahan olahan daging ke dalam kulit pangsit yang dilakukan berulang – ulang dalam sepersekian detik dinyatakan memiliki nilai kelelahan maksmimal sebesar 1% lalu pengemasan siomay yang sudah jadi dengan menggunakan *Heat Seal Machine* yag dimana fungsinya untuk menyegel makanan yang telah dimasukkan dalam sebuah wadah plastik membutuhkan waktu sekitar 7 detik saja dan dinyatakan memiliki nilai maksimal sebesar 3%. Kemudian faktor yang dapat menurunkan kualitas seperti tidak stabilnya kualitas bahan baku yang diterima sehingga mempengaruhi cita rasa siomay itu sendiri.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 13. Tabel ILO Berdasarkan data dari Yamois Industry IndoPrima

FAKTOR TENAGA KERJA YANG DIKELUARKAN	PEKERJAAN	KELONGGARAN (%) EQUIVALEN BEBAN		
			PRIA	WANITA
1. Dapat diabaikan	Bekerja dimeja, duduk	tanpa beban	2%	5 %
2. Sangat Ringan	Bekerja dimeja, berdiri	0.00-2.25 kg	5%	2 %
GERAKAN KERJA		**KELONGGARAN (%)**		
1. normal				
2. seluruh anggota badan terbatas	Bekerja dengan tempat yang memiliki celah sedikit dan sempit	12%		
KELELAHAN MATA		**PENCAHAYAAN BAIK %**		
		baik	**Buruk**	
2. pandangan yang hampir terus Menerus	Ketelitian akan takaran resep pembuatan siomay dengan material yang akurat	6,5%		
3. pandangan terus menerus dengan fokus yang berubah – ubah	Siomay yang dikemas dengan jumlah dan berat yang pas	7,5%		
KEADAAN TEMPERATUR KERJA	**TEMPERATUR (Celcius)**	**KELEMBABAN, NORMAL, BERLEBIHAN**		
1. Sedang	22^0	5%	8%	
KEADAAN ATMOSFER				
1. cukup	ruang yang berventilasi baik, udara yang cukup dan bau yang tidak terlalu kuat	4%		
KEADAAN LINGKUNGAN YANG BAIK				
1. siklus kerja berulang - ulang antara sekitar 7 detik dalam melakukan aktivitas pengemasan		1%		
2. siklus kerja berulang - ulang antara 5 detik pembentukan material dengan kulit pangsit menjadi satu		3%		
3. faktor yang berpangaruh dapat menurunkan kualitas		4%		

Sumber : Dokumen Yamois

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Untuk hasil allowance yang didapat dari 3 faktor yaitu

- *Personal Allowance* didapatkan nilai total 7%+7% = 14% : 2 = 7%
- *Fatigue* didapatkan nilai total 12%+6,5%+7,5% = 26% : 3 = 8,67%
- *Delay Allowance* didapatkan nilai total 13%+4%+1%+3%+4% = 25% : 5 = 5%

Maka diketahui total kelelahan karyawan rata – rata sebesar 7%+8,67%+5% = 20,67%, dapat dijelaskan bahwa selama 8 jam karyawan Yamois memiliki batas kelelahan sebesar 20,67% dari batas maksimum allowance yaitu 100%.

Tabel 14. Jumlah Karyawan dalam Unit Operasional Usaha Yamois Industy IndoPrima

No.	Jabatan	Jumlah
1.	*Product Maker*	20
2.	Marketing	3
3.	Personalia	7
4.	Keuangan	7
5.	Akuntansi	3
6.	*Technology and System*	5
7.	Umum	5

2. Pengolahan FTE

Data yang diambil dalam pengamatan ini yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan observasi langsung ke manajer yang bersangkutan berdasarkan *jobdesk* masing-masing jabatan. Observasi dan wawancara berpedoman pada buku *Job Description* milik manager Yamois Industry agar data yang tercatat valid dan mendekati kondisi riil. Setiap jabatan akan dicatat mengenai kegiatan yang dilakukan dalam periode penelitian ini yakni 3 bulan, serta dicatat frekuensi dan durasi perngerjaan dari masing-masing kegiatan. Konversi satuan waktu dilakukan dengan cara mengkalikan periode harian dengan angka 91 hari, bulanan dengan angka 3 bulan, mingguan dengan 12 minggu. Adapun contoh pengamatan beban kerja dapat dilihat pada

perhitungan beban kerja karyawan untuk kegiatan operasional pada lampiran 1.

Berdasarkan pengamatan pada kegiatan operasionalnya didapatkan total waktu beban kerja utama, pendukung dan insidental sebesar 133770 menit, 180 menit dan 30 menit. Selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mengetahui total waktu aktivitas, total waktu tersedia serta *allowance*.

- Total waktu aktivitas utama mempunyai nilai 133.770 menit
- Total waktu aktivitas pendukung mempunyai nilai 180 menit
- Total waktu aktivitas insidental mempunyai nilai 30 menit
- Total Waktu Aktivitas = 133770 + 180 + 30 = 133.980 menit
- Total Waktu Tersedia = 60 menit x 8 jam x 75 hari = 36.000 menit

Allowance FTE = *Allowance* x Jumlah Hari Efektif dalam 3 bulan x Jam Kerja Sehari.

= 20,67% X 75 Hari X 480 Menit

= 744,12

Sehingga

$$FTE = \frac{\text{Jumlah Jam kerja tiap tahun } + Allowance}{\text{Total jam kerja efektif dalam setahun}}$$

FTE = (133980 + 744,12) / 36000

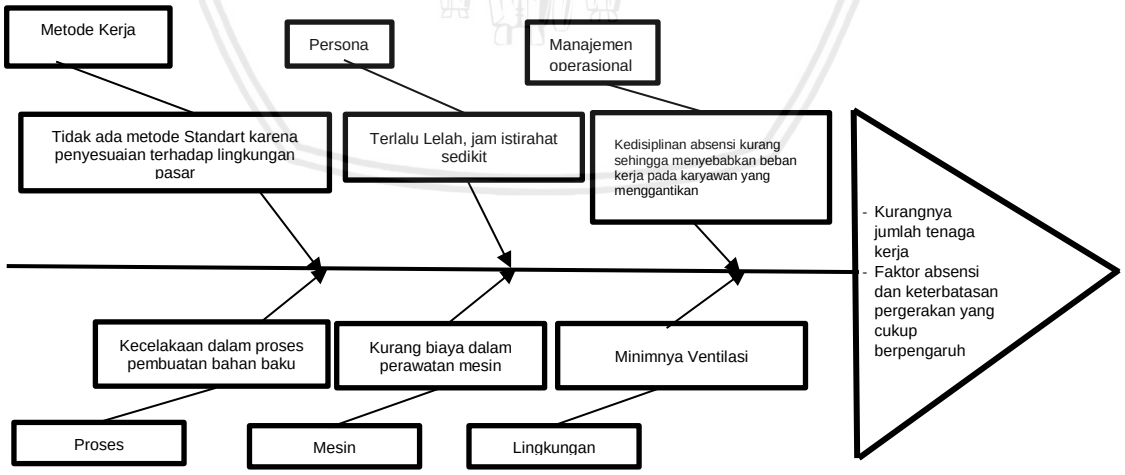
= 0,024 Satuan

Jadi beban kerja pada kegiatan operasional sebesar 0,024 Satuan yang berarti total kebutuhan Tenaga Kerja pada aktivitas ini yaitu sejumlah 1 orang. Hal ini bisa dikatakan bahwa beban kerja karyawan mengalami *Underload* dimana nilai per individu kurang dari 1,28 Satuan. Menurut Dewi dan Satrya (2012) *dalam* Muhardiansyah (2018), Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks

nilai FTE dengan mengungkapkan implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu *overload*, normal, dan *underload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh badan kepegawaian negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 satuan dianggap overload, berada diantara nilai 1 satuan sampai dengan 1,28 satuan dianggap normal sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 satuan sampai dengan 0,99 satuan dianggap *underload* atau beban kerjanya masih kurang. Untuk perhitungan beban kerja menggunakan metode FTE hasilnya adalah pada kegiatan operasional yaitu total beban kerjanya adalah kurang dari dari 1,28 satuan yakni 0,024 satuan yang artinya termasuk dalam kategori *Underload* dan oleh karena itu perlu menambahkan beban kerja.

5.5 Implikasi

Untuk menganalisis mengapa produktivitas tidak optimal serta beban kerja berlebih terjadi maka peneliti menggunakan *Fishbone diagram* untuk menganalisis penyebab hal-hal atau faktor-faktor yang mengakibatkan pola kerja yang tidak teratur dan kurangnya optimal kineerja tenaga kerja pada gambar 5.



Gambar 5. *Fishbone Diagram*

Diagram Fisbone berfungsi untuk mengetahui penyebab bahwa tenaga kerja berlebih dan hasil produksi tidak optimal, dikarenakan hasil beban kerja

adalah underload tergolong dalam beban kerja yang sangat rendah dan terkadang hasil produksi tidak optimal. Untuk menganalisis mengapa hal demikian dapat terjadi peneliti menggunakan *Fisbone diagram* untuk menganalisis sebab akibat kurangnya jam istirahat dan tingkat absensi serta kurangnya optimalisasi dalam penggunaan tenaga kerja. Untuk tahap ini permasalahan produktivitas adalah keterbatasan gerak kerja yang mengakibatkan kelelahan pada anggota tubuh sehingga mempengaruhi hasil produksi.

Untuk personalia sendiri masih mengalami kelelahan kerja karena kurangnya jam istirahat serta jam kerja yang sangat lama yaitu 8 jam kerja tanpa jeda sedikitpun dan waktu istirahat yang dimiliki hanya setengah jam saja.

Untuk manajemen operasional sendiri belum bisa dalam memanajemen tenaga kerja karyawannya sehingga kurangnya optimal dalam kinerja individu. seperti pada contoh dengan kejadian adanya bazar di Jakarta, sebagian karyawan diikutkan dalam aktivitas tersebut, padahal sebuah event bazar tidak memerlukan banyak karyawan dalam mengurus acara tersebut sehingga karyawan yang tidak mengikuti kegiatan bazar akan dipaksa untuk mengurus pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang mengikuti event bazar serta tingkat absensi karyawan yang melebihi satu akan sangat berdampak pada kinerja karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang absen tersebut sehingga tingkat fatigue karyawan akan meningkat.

Untuk permasalahan lingkungan kerja hanyalah pada ventilasi yang minim sekali saja akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena terdapat *Air Filter* dalam mengatasi ventilasi udara sehingga udara tetap segar serta turut andilnya pekerja kebersihan yang membantu menjaga kebersihan lingkungan kerja tetap higienis.

Untuk metode kerja sendiri belum adanya standarisasi seperti acuan kerja karena hanya mengandalkan target penjualan dan proses pemesanan oleh

konsumen sehingga metode kerja sendiri bisa berubah sewaktu – waktu dan menyesuaikan terhadap keadaan pasar.

Dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka peneliti perlu merekomendasikan strategi manajemen yang tepat dengan mempertimbangkan aktivitas - aktivitas pada pekerjaan yang dibebankan Antara lain :

1. Memiliki standar target penjualan sehingga mempunyai tujuan yang tetap dan jelas
2. Memperketat kedisplinan absensi dan menambah jumlah karyawan sehingga karyawan tidak terlalu cepat Lelah dan menambah waktu istirahat
3. Memperluas pergerakan antar karyawan agar individu mempunyai ruang gerak lebih sehingga mengurangi tingkat kelelahan yang diterima
4. Memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan memuaskan untuk meningkatkan motivasi kerja

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan penulis selama penelitian, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut di bawah ini :

1. Perusahaan Yamois merupakan perusahaan ikan yang yang berpotensi dalam memajukan mutu ikan dan perilaku konsumtif akan makan ikan dalam masyarakat. Yamois memiliki 8 variasi rasa siomay yaitu, tuna, cumi-cumi, udang, salmon, tengiri, ayam, ayam pedas, dan jamur.. Tenaga kerja atau karyawan operasional yang dimiliki berjumlah keseluruhan sekitar 50 orang dengan *Jobdesk* masing – masing seperti *Product Maker*, Marketing, Personalia, keuangan, akuntansi, *Technology and system*, dan umum.
2. Menggunakan metode *Allowance* untuk mengetahui tingkat kelelahan rata – rata karyawan oprasional dengan memperhitungkan tingkat absensi dan tingkat kejenuhan karyawan. Mengalami kenaikan penjulan pada bulan Oktober dan penurunan pada bulan November akibat kurangnya tenaga kerja produksi serta ada bazar. Untuk rekaptulasi kehadiran dapat diketahui presentase total ketidak hadiran seluruh karyawan sebesar 1,6%.
3. Penulis menggunakan dua cara yaitu tenaga kerja dan efisiensi waktu kerja dalam mencari nilai produktivitas untuk meyakinkan akan hasil yang didapat. Pada akhirnya hasil perhitungan dengan menggunakan tenaga kerja dan efisiensi waktu kerja dapat diketahui bahwa penjualan tertinggi didapatkan pada bulan Oktober dengan nilai produktivitas sedangkan penjualan terendah didapat pada bulan November dengan nilai penyebab turunnya produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, absensi dan adanya acara pada bulan tersebut. Absensi sangat berpengaruh positif terhadap

produktivitas kerja yang dikarenakan karyawan yang tidak hadir dan akan menimbulkan beban bagi karyawan sebagai pengganti, sehingga dapat mengakibatkan menurun nya produktivitas kerja dan sebaliknya. Karena adanya yang mengambil cuti atau sebagainya maka akan beresiko menyebabkan karyawan sakit ataupun menambah nilai *fatigue* yang tinggi sehingga karyawan yang menggantikan akan mengalami kelelahan diikuti dengan menurunnya produktivitas kerja. Untuk beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* dan *allowance* untuk mencari nilai FTE. Untuk nilai allowance bernilai 20,67% kelelahan karyawan operasional dari batas maksimum yaitu 100% dan nilai aktivitas operasional pada Yamois Industry IndoPrima bernilai 0,24 satuan tiap 1 orang pekerja sehingga karyawan Yamois dinyatakan mengalami *Underload* maka perlu menambah beban kerja yang artinya jika absensi terminimalisir maka beban kerja akan naik dan juga faktor kelelahan akibat ruang yang terlalu sempit bisa mengakibatkan meningkatnya kelelahan oleh karyawan itu sendiri akibat keterbatasan gerak.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kedisiplinan akan absen agar kinerja karyawan tetap optimal
2. Menambahkan jumlah karyawan agar ketika ada *event*/acara, kegiatan produksi tetap berjalan lancar
3. Dengan menggunakan metode FTE, diharapkan perusahaan mampu melihat beban kerja karyawan dan digunakan sebagai acuan dalam mendatangkan karyawan baru dalam perusahaan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR PUSTAKA

Alber, 2013 Evaluasi Alat Tangkap Ikan Pelagis yang Ramah lingkungan di Perairan Maluku dengan Menggunakan Prinsip CCRF. Jurnal Ilmu Hewani Tropika, Volume 2 No.1, Februari 2013: 1-11.

Anggraeni, Rila. 2015. Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Kegunaan Terhadap Niat untuk Menggunakan dan Penggunaan Aktual Layanan Jejaring Sosial Berbasis Lokasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Nomor 1* (1-52). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Christanti, Santoso. 2017. Analisis Fungsi Manajemen Operasional Pada PT. Puyuh Plastic. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.

Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Fanany, Hidayati. 2012. Manfaat penggunaan buletin Biomagz PT.Biofarma (persero) Bandung terhadap kualitas perolehan informasi perusahaan bagi karyawannya. Program Studi Ilmu Komunikasi Konsentrasi Humas, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Komputer Indonesia Bandung.

Guntara Wiradinata. 2015. Pengukuran dan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel XYZ Pontianak. Program StudiTeknikIndustri, FakultasTeknik, Universitas Tanjungpura.

Hamid Patilima. 2011. Metode Penelitian Kualitatif. ALFABET. Bandung.

Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011.pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh. Jakarta: salemba Epat

Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakti). Jakarta:Rajawali Press.

Khanan. 2014. Analisis Produktivitas Dan Beban Kerja Karyawan Bagian Sales Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Solo Baru Selama Tahun 2013. Other Thesis Universitas, Sebelas Maret.

Kharismawati, Anisa (2013) Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Dengan Pelayanan Personal Hygiene Kepada Pasien Di Ruang Rawat Inap Rsud Banyumas. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Lin, R-H; C-L Chuang; F-C Tien dan HL Tian, 2012, The Relationship Analysis Between Impulse Buying and Regret for Impulse Buying Later, Business and Information, Juli: B473-B494.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Maria Marchella. 2013. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Hasil Produksi Kain Grey Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret.

Muchdarsyah Sinungan, 2008, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.

Muhardiansyah, Widharto. 2018. Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Dept. Produksi Unit Betalactam Pt. Phapros, Tbk. Departemen Teknik Industri, Universitas Diponegoro Jalan Profesor Soedarto SH., Tembalang, Semarang.

Mohammad Mulyadi. 2011. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. Doktor Ilmu Sosial alumnus Universitas Padjadjaran.

Rahadian, Ramadhan. 2014. Analisa Beban Kerja Dengan Menggunakan Work Sampling Dan Nasa-Tlx Untuk Menentukan Jumlah Operator di PT. XYZ.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tjutju Yuniarsih. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

LAMPIRAN

Lampiran 1. Aktivitas Kegiatan operasional Perusahaan Yamois Industry IndoPrima

No.	Kegiatan	Periode	Kaitan dengan tugas			Frek	Durasi (menit)	Jumlah SDM	Konversi	Beban Kerja (orang-menit)		
			Utama	Pendukung	Insidential					Utama	Pendukung	Insidential
1.	Membuat Siomay	Harian	2			6	240	1	91	131040	0	0
4.	Mempersiapkan Alat dan Bahan	Harian	1			1	30	1	91	2730	0	0
5.	Briefing	Bulanan		1		1	60	1	3	0	180	0
6.	Meeting	Tahunan			1	1	30	1	1	0	0	30
Beban Kerja Unit per Hari										133770	180	30

repository.ub.ac.id

Lampiran 2. Dokumentasi Lapang

Gambar Pabrik Yamois

Gambar Tampilan dalam Pabrik

UNIVERSITAS BRAWIJAYA