

**PERENCANAAN PEMENUHAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PERUSAHAAN COLD CTORAGE PT. MEGA MARINE PRIDE
DI BEJI PASURUAN**

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Teguh Kurniawan

NIM : 9308102037

Asal	Stadiah	Klas G28.2 KUP P
Persebaran		
Tarima Tgl:	<i>14 Des 11.</i>	
No. Induk :	<i>023391.</i>	

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2000**

JUDUL SKRIPSI

PERENCANAAN PEMENUHAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA LANGSUNG PADA
PERUSAHAAN COLD STORAGE PT. MEGA MARINE PRIDE
DI BEJI PASURUAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Teguh Kurniawan

N. I. M. : 9308102037

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :



dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

Drs. IKM. Dwipayana, MS

NIP. 130 781 341

Sekretaris,

Drs. Imam Suroso, M.Si

NIP. 131 759 838

Anggota,

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 131 408 535



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan,

Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI SARJANA

NAMA : TEGUH KURNIAWAN
NIM : 9308102037
TINGKAT : SARJANA
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH YANG MENJADI
DASAR PENYUSUNAN SKRIPSI : MANAJEMEN SDM
DOSEN PEMBIMBING : 1. Drs. BUDI NURHARJO, Msi.
2. Drs. AGUS PRIYONO


Disahkan di Jember

Pada tanggal : 8 Pebruari 2000

DOSEN PEMBIMBING

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. BUDI NURHARJO, Msi.

NIP. 131 403 353


Drs. AGUS PRIYONO

NIP. 131 658 392

MOTTO

Kesadaran adalah matahari

Kesabaran adalah bumi

Keberanian menjadi cakrawala

Dan Perjuangan adalah pelaksanaan kata - kata

(WS.Rendra)

**Duhai bumi, duhai langit, duhai alam raya, kuserahkan
langkahku padamu.**

Duhai ada, duhai tiada, duhai cinta, kupercaya.

(Iwan Fals)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

- ☞ **Ayahanda Sumarlan (Alm.) dan Ibunda tercinta, atas segala doa dan kasih sayangnya.**
- ☞ **Kakakku Eko Witono dan Rurik Herawati, atas semua motivasi dan bantuannya.**
- ☞ **Segenap kerabat dan handai taulan, keluarga besar : Mbah Suradji (Alm), Pamanda Heru, Pamanda Mamik, Bulik Wahyuningsih, Bulik Dartik, Mas Karnoto, Mas Yudwi, Hadi, Sobat Tosa&Anis (forever in love), Budi, Adjie, Agung, Dadang, Hendi, Donny, Heru, Arif Menwa, Ifa, Maya (my spirit), Irma, dll., atas semua dukungannya.**
- ☞ **Almamater 'Universitas Jember' yang kubanggakan.**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT., atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Perencanaan Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Cold Storage PT. Mega Marine Pride di Beji Pasuruan”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, serta mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah diperoleh selama proses belajar di bangku kuliah secara langsung dengan pendekatan observasi pada perusahaan.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs.Budi Nurharjo,MSi. dan Bapak Drs.Agus Priyono, selaku dosen pembimbing I dan II.
2. Bapak Drs.H. Sukusni,MSc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs.Abdul Halim, selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Bapak Rafael, atas segala bantuan dan bimbingannya.
6. Bapak G.Hendy Tanton, selaku Pimpinan Perusahaan PT. Mega Marine Pride.

Menyadari akan kekurangan penulisan karya tulis ini, maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun, agar lebih bermanfaat pada kesempatan mendatang.

Jember, Pebruari 2000

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pokok Permasalahan	1
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	2
1.3.1. Tujuan Penelitian	2
1.3.2. Kegunaan Penelitian	2
1.4. Metodologi Penelitian	3
1.4.1. Metode Pengumpulan Data	3
1.4.2. Metode Analisa Data	3
1.5. Batasan Masalah	6
1.6. Asumsi	6
1.7. Terminologi	6
1.8. Kerangka Pemecahan Masalah	7

BAB II : LANDASAN TEORI	9
2.1. Pengertian Tenaga Kerja	9
2.2. Jenis Tenaga Kerja	10
2.3. Kebutuhan Tenaga Kerja Langsung	11
2.3.1. Analisis Ramalan Jumlah Pengadaan Uang	11
2.3.2. Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Langsung untuk Menyelesaikan Suatu Beban Kerja (WLA)	13
2.3.3. Tingkat Absensi	14
2.3.4. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)	15
2.3.5. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (WFA)	18
2.4. Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Langsung	18
BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	20
3.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	20
3.2. Struktur Organisasi	20
3.3. Aspek Ketenaga Kerjaan / Personalia.....	25
3.3.1. Jumlah Tenaga Kerja.....	25
3.3.2. Hari Kerja dan Jam Kerja.....	26
3.4. Kebijakan Upah.....	27
3.5. Tingkat Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja Langsung.....	29
3.5.1. Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung	29
3.5.2. Perputaran Tenaga Kerja Langsung.....	30
3.6. Aktifitas Produksi	32
3.6.1. Bahan Baku dan Penolong.....	32
3.6.2. Mesin dan Peralatan	32
3.6.3. Proses Produksi.....	33

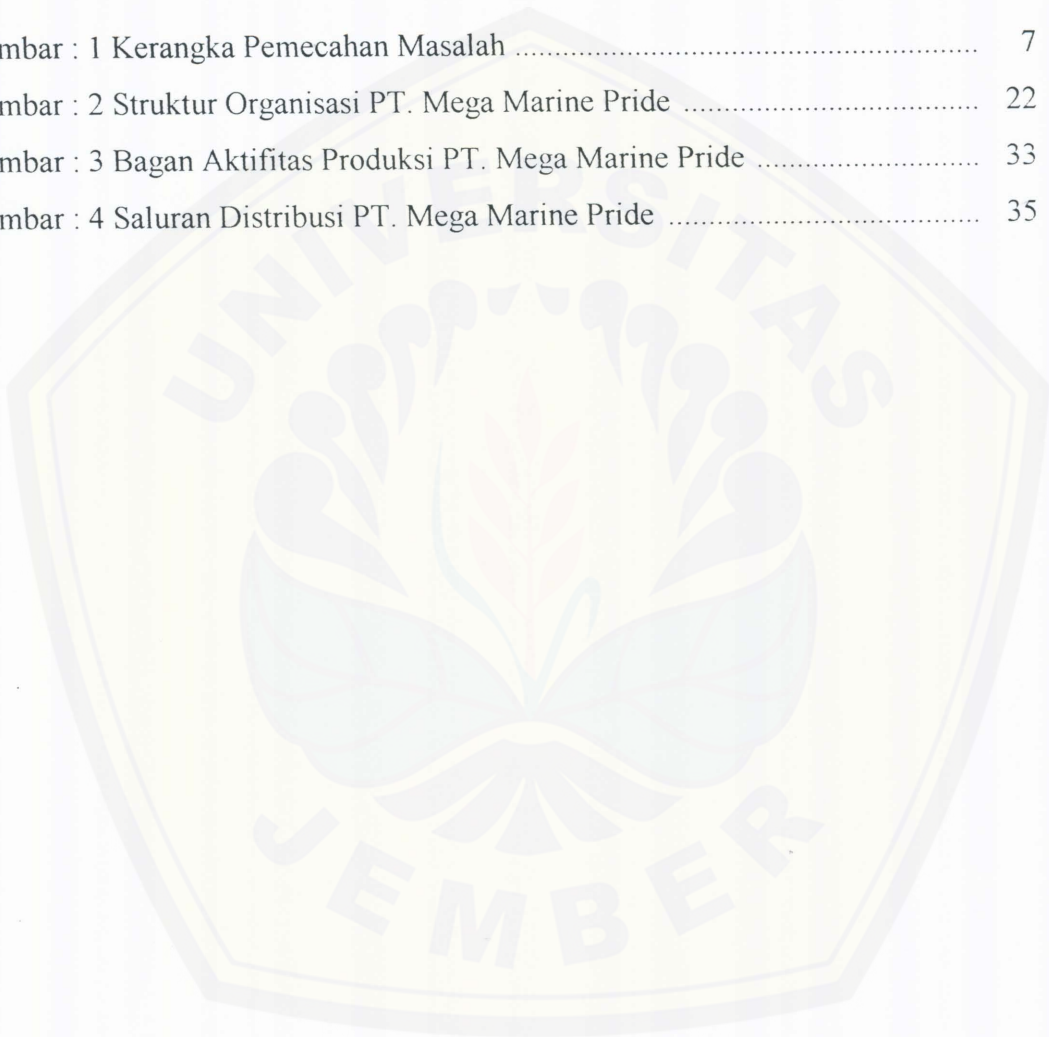
3.7. Daerah Pemasaran	34
3.7.1. Kegiatan Pemasaran	34
3.7.2. Saluran Distribusi	35
BAB IV : ANALISA DATA	36
4.1. Ramalan Pengadaan Uang	36
4.2. Menentukan Jumlah Tenaga Kerja	37
4.2.1. Menggunakan Analisa Beban Kerja (WLA)	38
4.2.2. Menggunakan Work Force Analysis (WFA)	40
4.2.2.1. Tingkat Absensi	40
4.2.2.2. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja	43
4.3. Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Langsung	47
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel : 1 Jumlah Tenaga Langsung dari Tahun 1997 - 1999	26
Tabel : 2 Jumlah Absensi pada masing-masing Bagian tiap semester dari Tahun 1997-1999	30
Tabel : 3 Aliran Keluar Masuk Tenaga Kerja Langsung tiap semester dari Tahun 1997-1999	31
Tabel : 4 Perputaran Jumlah Tenaga Kerja tiap semester dari Tahun 1997-1999	31
Tabel : 5 Ramalan Pengadaan Udang semester II Tahun 1999	37
Tabel : 6 Kecepatan Kerja tiap Tenaga Kerja Langsung per Bagian	39
Tabel : 7 Tingkat Absensi pada Bagian I (Sortir)	41
Tabel : 8 Tingkat Absensi pada Bagian II (PPPU)	42
Tabel : 9 Tingkat Absensi pada Bagian III (Cold Storage)	43
Tabel : 10 Efisiensi Tenaga Kerja Langsung	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar : 1 Kerangka Pemecahan Masalah	7
Gambar : 2 Struktur Organisasi PT. Mega Marine Pride	22
Gambar : 3 Bagan Aktifitas Produksi PT. Mega Marine Pride	33
Gambar : 4 Saluran Distribusi PT. Mega Marine Pride	35



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya tujuan utama didirikan suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal dari usaha-usaha yang dijalankan. Besar kecilnya keuntungan yang diperoleh perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, antara lain : biaya operasional, besar kecilnya penjualan, serta kualitas sumber daya manusianya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Disamping itu juga dari pengawasan dan pengendalian terhadap faktor-faktor produksi yang digunakan perusahaan tersebut. Faktor-faktor produksi meliputi bahan baku, tenaga kerja, mesin, dan peralatan-peralatan produksi. Sumber daya manusia termasuk tenaga kerja merupakan salah satu penggerak disamping mesin (peralatan), modal dan bahan baku.

Keberadaan tenaga kerja baik tenaga kerja langsung maupun yang tidak langsung yang terlibat dalam proses produksi merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kontinuitas produksinya. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan harus direncanakan yang tepat sesuai dengan tingkat produksi, agar jumlah tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Sehingga perusahaan dapat menekan biaya tenaga kerja dalam hal ini biaya tenaga kerja langsung.

1.2. Pokok Permasalahan

PT. Mega Marine Pride di Beji Pasuruan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil laut (cold storage). Dalam proses produksinya sebagian besar masih banyak menggunakan tenaga kerja manusia disamping menggunakan peralatan mesin.

Dari keseluruhan tenaga kerja yang ada 93 % adalah merupakan tenaga kerja langsung. Pada saat ini jumlah tenaga kerja PT Mega Marine Pride dibagian produksi adalah : 150 karyawan bagian sortir, 215 karyawan bagian PPPU (Pengupasan, Pemotongan kepala dan ekor, dan Penataan Udang), 175 karyawan bagian cold storage

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan akan permintaan pasar yang semakin tinggi, perusahaan dituntut untuk melakukan evaluasi dan perencanaan yang lebih baik, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan jumlah tenaga kerja langsung.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka pokok permasalahan utama adalah seberapa besar jumlah kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi target atau rencana kegiatan produksi dimasa yang akan datang.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan rencana produksi pada semester II tahun 1999.
2. Mengukur tingkat efisiensi penggunaan tenaga kerja langsung pada semester II tahun 1999, yang digunakan dalam memenuhi rencana aktifitas kegiatan produksi yang akan datang .

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam pengadaan kebutuhan tenaga kerja khususnya dalam menentukan kebutuhan jumlah tenaga kerja langsung yang digunakan dalam rencana aktifitas kegiatan-kegiatan produksi yang akan datang.

1.4. Metodologi Penelitian

Dalam pengumpulan data maupun beberapa informasi yang terkait dengan analisis ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu :

1.4.1. Metode Pengumpulan Data

1. Interview

Yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. Sedangkan data yang diperoleh dari metode ini antara lain sejarah berdirinya perusahaan, jumlah tenaga kerja yang digunakan, struktur organisasi dan saluran distribusi.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk melengkapi data-data yang diperoleh melalui interview dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Data yang diperoleh antara lain jenis produksi dan proses produksi.

1.4.2. Metode Analisa Data

1. Penentuan jumlah tenaga kerja langsung pada tahun yang akan datang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

A. Meramalkan jumlah pengadaan utang untuk semester II tahun 1999 dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana : (Gunawan Adi Saputro, 1996 ; 159).

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum y}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

Dimana :

y = Besarnya pengadaan utang yang diramalkan

a = Besarnya pengadaan utang minimal (pada saat x = 0)

b = Bilangan perubah untuk satuan waktu

x = Nilai satuan data

n = Banyaknya data

B. Menentukan jumlah tenaga kerja langsung untuk periode yang akan datang (semester II tahun 1999) digunakan dengan menggunakan tahap - tahap sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah tenaga kerja langsung untuk menyelesaikan suatu beban kerja (Work Load Analysis) dengan rumus : (Heidjrachman Ranupandojo , 1996 ; 31).

$$WLA = \frac{\text{Man hours yang diperlukan}}{\text{Lama kerja tiap tenaga kerja}}$$

b) Menentukan tingkat absensi yang dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut : (Heidjrachman R, 1994 ; 25)

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari TK. kerja} + \text{Hari TK. tdk kerja}} \times 100\%$$

c) Menentukan perputaran tenaga kerja dapat ditentukan dengan mengukur tingkat penggantian tenaga kerja (Replacement rate) dengan cara, sebagai berikut : (Heidjrachman ,1996;34)

$$\text{Accession Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan masuk}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100 \%$$

$$\text{Separation Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100 \%$$

Replacement Rate = angka terkecil antara Accession Rate dan Separation Rate.

$$\text{Replacement Rate} = \% \text{ LTO}$$

- d) Menentukan jumlah tenaga kerja langsung yang dibutuhkan sesuai dengan volume produksi yang direncanakan (Work Force Analysis) dengan rumus : (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997 ; 36)

$$\text{WFA} = \text{WLA} + \% \text{ Absensi} + \% \text{ LTO}$$

2. Untuk mengukur efisiensi penggunaan tenaga kerja langsung dilakukan dengan cara membandingkan pertambahan hasil produksi dengan pertambahan jumlah biaya tenaga kerja langsung yang dikeluarkan dengan rumus : (Sukanto Rekso Hadiprojo , 1993 : 81)

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Peningkatan hasil produksi}}{\text{Penambahan biaya tenaga kerja langsung}}$$

Peningkatan hasil produksi = Jumlah produksi periode yad – jumlah produksi yang lalu

Penambahan biaya tenaga kerja langsung = Penambahan biaya tenaga kerja langsung periode yad - Penambahan biaya tenaga kerja langsung periode yang lalu

1.5. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan di atas, maka dalam analisa ini dibatasi hanya pada tenaga kerja langsung yang terlibat dalam kegiatan proses produksi, meliputi : bagian I. Sortir, bagian II. PPPU (Pengupasan, Pematangan kepala dan ekor, dan Penataan udang), bagian III. cold storage.

Periode analisa berdasarkan pembagian dua semester dalam setahun, meliputi semester I : 1 Januari - 30 Juni dan semester II : 1 Juli - 31 Desember.

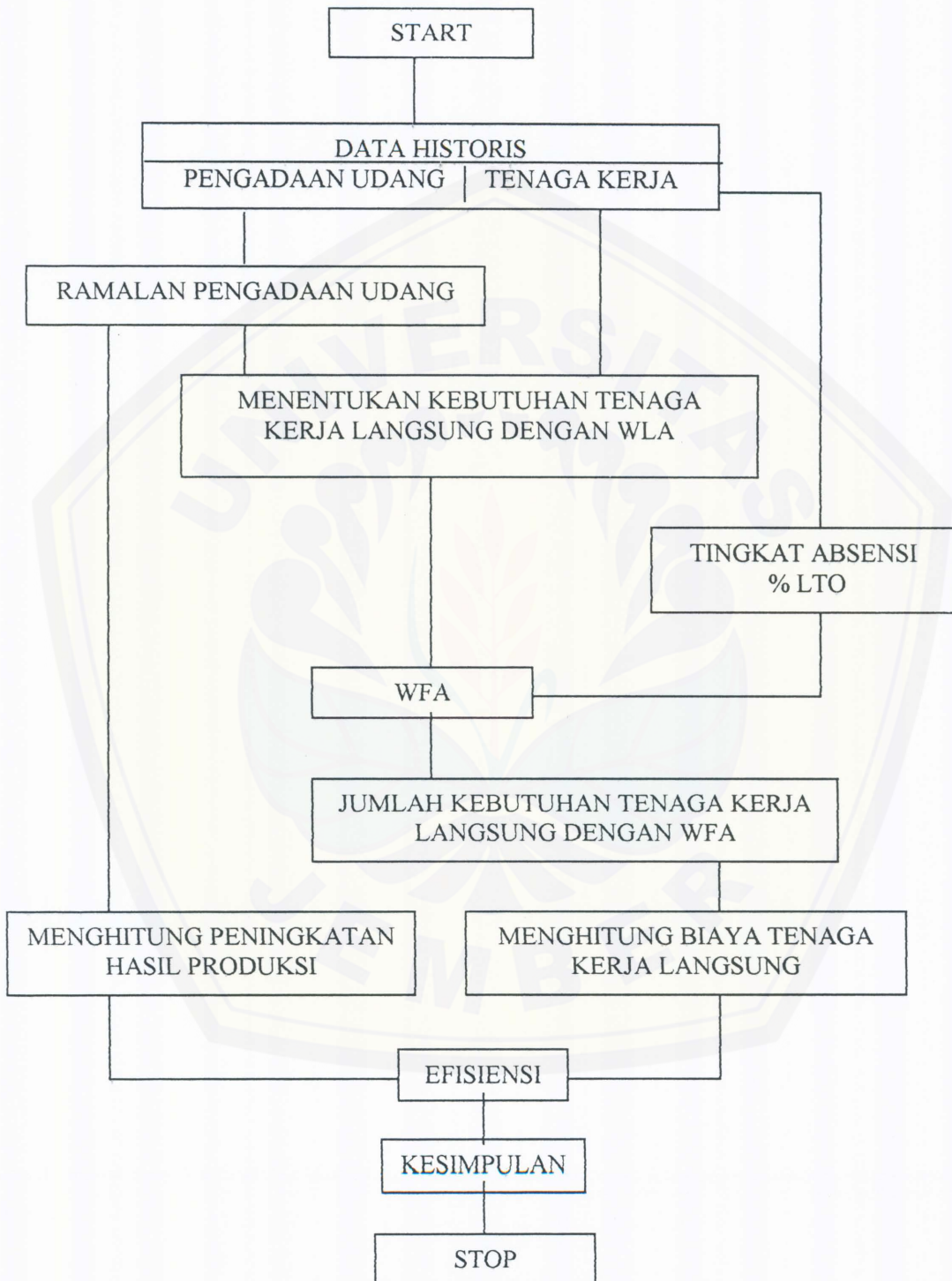
1.6 Asumsi

1. Produktifitas stabil sepanjang tahun
2. Produksi udang berjalan rutin dari hari ke hari
3. Tenaga pengganti bagi karyawan yang absen telah tersedia dengan jumlah yang sama.

1.7 Terminologi

Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat dalam proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan)

1.8. Kerangka pemecahan masalah.



Penjelasan Kerangka Pemecahan Masalah:

1. Pengumpulan data historis perusahaan,
2. Menentukan jumlah tenaga kerja langsung dengan WLA.
3. Menentukan jumlah tenaga kerja langsung dengan WFA dengan memperhatikan tingkat absensi tenaga kerja dan LTO.
4. Menghitung tenaga kerja langsung.
5. Menghitung biaya tenaga kerja langsung.
6. Menghitung peningkatan hasil produksi
7. Menghitung efisiensi.
8. Kesimpulan.
9. Stop.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama yang dibutuhkan perusahaan. Besar kecilnya jumlah tenaga kerja pada suatu perusahaan akan menentukan besar kecilnya peranan manajemen personalia. Semakin besar suatu perusahaan akan semakin besar pula kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja besar akan menghadapi persoalan yang semakin kompleks, memerlukan penanganan yang lebih baik serta administrasi yang baik pula.

Kesalahan dalam pengendalian tenaga kerja akan berpengaruh pada pembiayaan tenaga kerja yang digunakan. Kurangnya perhatian terhadap manajemen personalia akan mengurangi tingkat efisiensi dan efektifitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu penggunaan tenaga kerja harus benar-benar tepat.

Secara umum yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mengerjakan suatu pekerjaan baik dalam lingkungan pemerintah maupun swasta (perusahaan). Sedangkan arti tenaga kerja menurut UU Pokok Tenaga Kerja No. 14/1996 adalah : (Sendjun H, Manullang, 1990 ; 3)

“Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya, dalam proses masalah tenaga kerjanya sendiri, baik tenaga kerja fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut diatas adalah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.”

Setiap orang yang bekerja tentunya mengharapakan suatu imbalan atas pekerjaan tersebut yaitu berupa upah/ gaji, sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, kualitas tenaga kerja maupun kemampuan tenaga kerja serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya imbalan yang diterima oleh karyawan.

2.2. Jenis Tenaga Kerja

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tenaga kerja tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga tidak langsung. Adapun pengertian dari masing-masing tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kerja langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan.

Adapun sifat tenaga kerja langsung adalah :

- a. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
 - b. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja ini merupakan biaya variabel.
 - c. Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk terakhir.
2. Tenaga kerja tidak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya overhead produksi.

Adapun sifat tenaga kerja tidak langsung adalah :

- a. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja ini tidak berhubungan langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- b. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya yang semi variabel, artinya biaya yang mengalami perubahan tetapi tidak sebanding dengan tingkat kegiatan produksi.
- c. Tempat bekerja tenaga kerja jenis ini tidak selalu di pabrik tetapi dapat di luar pabrik.

2.3. Kebutuhan Tenaga Kerja Langsung

Penggunaan tenaga kerja langsung bagi suatu perusahaan dilakukan untuk menyelesaikan rencana produksi yang telah dianggarkan perusahaan. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja langsung ini lebih dulu ditentukan jenis/ mutu karyawan yang diinginkan, kemudian ditentukan jumlahnya sesuai dengan rencana produksinya. Untuk menentukan jumlah tenaga kerja langsung tersebut diperlukan :

2.3.1. Analisis Ramalan Jumlah Pengadaan Udang

Ramalan pengadaan udang merupakan dasar dilaksanakannya aktifitas yang lain dan pada umumnya ramalan pengadaan udang disusun paling dulu dari bidang yang lain. Ramalan pengadaan udang diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen tentang kondisi perusahaan di masa mendatang.

Hasil dari ramalan jumlah pengadaan udang yang dibuat berdasarkan kondisi dimasa lalu akan menunjukkan kearah mana perusahaan akan bergerak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ramalan pengadaan udang merupakan *earning information system* bagi perusahaan, maksudnya apabila nampak ada gejala kemunduran akan nampak pula pada hasil ramalannya.

Dengan demikian perusahaan akan segera mempersiapkan langkah-langkah yang paling baik untuk menghadapi hal tersebut hingga resiko yang dihadapi akan dapat ditekan sekecil mungkin. Sebaliknya apabila ada kemajuan yang dialami oleh perusahaan akan nampak dari hasil ramalan pengadaan udang sehingga perusahaan akan dapat mempergunakan kesempatan yang ada.

Formula dari ramalan pengadaan udang tersebut adalah sebagai berikut :
(Gunawan Adi Saputro 1996: 159)

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum y}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

Dimana :

y = Besarnya pengadaan utang yang diramalkan

a = Besarnya pengadaan utang minimal (pada saat $x = 0$)

b = Bilangan perubah satuan waktu

x = Nilai satuan data

n = Banyaknya data

Ramalan pengadaan utang merupakan proyeksi teknis permintaan langganan potensial pada masa tertentu dengan berbagai asumsi.

Didalam suatu perusahaan yang dalam kegiatannya menginginkan adanya kesinambungan melalui pengadaan utang yang dilakukan dari periode ke periode maka fungsi dari ramalan pengadaan utang akan merupakan petunjuk atau pedoman untuk menyusun ramalan-ramalan pengadaan utang yang lain.

Alasan ini dapat dibenarkan oleh karena rencana-rencana kegiatan yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan pada hakekatnya disusun berdasarkan atas ramalan pengadaan utang, sehingga dengan meramalkan keadaan pengadaan utang di masa yang akan datang, perusahaan akan mempunyai landasan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam kegiatannya untuk aktifitas produksi dimasa yang akan datang. Dalam fungsi atau peranannya sebagai landasan untuk menyusun rencana-rencana yang lain dalam suatu perusahaan maka fungsi tersebut dapat menentukan :

- a. Taksiran terhadap kebutuhan pengadaan utang.
- b. Taksiran mengenai keuntungan yang diperoleh.
- c. Tujuan-tujuan lain.

Berdasarkan atas fungsi yang telah dikemukakan tersebut, jelas bahwa peranan ramalan pengadaan utang merupakan pusat dari keseluruhan rencana aktifitas perusahaan yang akan menentukan potensi penjualan dimasa yang akan datang.

Mengingat pentingnya ramalan pengadaan ulang sebagai landasan menyusun rencana-rencana aktifitas yang lain dalam perusahaan dan ramalan tersebut dapat dipertanggung-jawabkan hasilnya, dibutuhkan adanya suatu metode yang baik. Dalam hal ini metode yang akan dipilih ditentukan berdasarkan atas keadaan pengadaan ulang yang dialami perusahaan dimasa-masa sebelumnya maupun dengan mendasarkan pada sumber-sumber data yang diperoleh.

2.3.2. Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Langsung Untuk Menyelesaikan Suatu beban Kerja (*Work Load Analysis*)

Pengertian analisis beban kerja (*Work Load Analysis*) Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1996 : 32).

“ Analisis beban kerja yaitu penentuan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan beban kerja tertentu dan pada waktu tertentu pula “.

Dari ramalan pengadaan ulang yang telah dibuat, dapat disusun rencana kegiatan produksi dan dari sini kita mulai bisa menentukan kebutuhan tenaga kerja langsung sebagai salah satu cara yang bisa menterjemahkan beban kerja kedalam “*Man Hours*“ dan menentukan berapa “*Man Hours* “ yang diperlukan untuk menyelesaikan 1 unit produksi.

Jumlah tenaga kerja dalam satu periode akan ditentukan jumlahnya dengan membagi total beban kerja (*Man Hours*) yang diperlukan dengan jam kerja satu tenaga kerja dalam satu periode kerja, dengan rumus :

(Heidjrachman Ranupandojo , 1996 : 31)

$$WLA = \frac{\text{Man Hours Yang Diperlukan}}{\text{Lama Kerja Tiap Tenaga Kerja}}$$

Dengan analisa ini perusahaan dapat memiliki pedoman untuk menarik tenaga kerja dalam perusahaannya. Sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebutuhan tenaga kerjanya untuk mendukung penyelesaian tingkat produksi yang sudah ditargetkan sebelumnya.

2.3.3. Tingkat Absensi

Tingkat absensi yang makin besar, dengan kata lain makin banyaknya tenaga kerja yang tidak masuk kerja akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai target produksi. Karena itu perusahaan berusaha untuk menekan tingkat absensi ini dan yang pertama-tama perlu dikerjakan adalah mengetahui sebab absensinya.

Tiap absensi dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya. Pihak perusahaan sendiri harus mengetahui sebab atau permasalahan mengapa karyawan tersebut sering meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan untuk mengantisipasi atau mencegah agar tenaga kerja tersebut tidak sering meninggalkan pekerjaannya, pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan yang harus diberikannya terhadap karyawan.

Dengan adanya hal tersebut di atas maka pimpinan perlu mengadakan penekanan terhadap tingginya tingkat absensi dan mencari sebab-sebabnya dalam usaha menekan tingkat absensi dapat diperlakukan dengan cara sebagai berikut : (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan , 1997 : 34)

a. Mencatat nama karyawan yang absen.

Hal ini dimaksudkan untuk mendidik karyawan agar dapat disiplin, karena perusahaan mempunyai catatan tentang nama-nama karyawan yang sering absen dan akan melakukan tindakan pendisiplinan.

b. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran.

Agar supaya perusahaan dapat mengatasi persoalan karyawan yang tidak dapat hadir bekerja, maka perusahaan perlu mencari sebab-sebab dari

ketidak hadirannya karyawan kemudian mengupayakan jalan penyelesaiannya.

c. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen.

Karyawan yang berusia belasan tahun lebih cenderung untuk sering tidak hadir, sedangkan yang cukup umur biasanya jarang tidak masuk kerja. Untuk karyawan yang sudah berusia tua absensinya sering lama karena masalah kesehatannya.

d. Kelompok jenis kelamin.

Kelompok karyawati pada umumnya cenderung sering tidak masuk kerja dibandingkan dengan karyawan.

e. Hari-hari sering tidak masuk.

Tabulasi hari-hari sering tidak masuk bekerja bisa memberikan pola yang sangat menarik. Biasanya hari sering tidak masuk kerja adalah hari sabtu atau hari senin sesudah gajian atau sesudah lembur.

f. Kondisi tempat kerja.

Sebab-sebab lain terjadinya absensi mungkin kondisi kerja yang buruk, pekerjaan membosankan atau rekan sekerja yang tidak menyenangkan.

Tingkat absensi tenaga kerja dapat diformulasikan sebagai berikut :
(Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan , 1994 : 25)

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari TK.kerja} + \text{Hari TK.tdk.kerja}} \times 100 \%$$

2.3.4. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (LTO)

Dalam suatu perusahaan sering terjadi perubahan tenaga kerja yang diakibatkan adanya perputaran tenaga kerja dimana karyawan tersebut ada yang

keluar dalam arti berhenti dan ada kalanya lagi karyawan yang masuk atau baru bekerja pada perusahaan tersebut.

Perubahan jumlah tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah terdapat pemutusan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan. Dalam garis besarnya pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat terjadi karena beberapa hal yaitu :

1. Berakhirnya masa hubungan kerja yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja yang disetujui bersama oleh kedua belah pihak.
2. Meninggal dunia dan waktunya pensiun.
3. Pihak tenaga kerja melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan pihak perusahaan dalam perjanjian kerja.
4. Permintaan berhenti dari tenaga kerja dengan alasan yang diterima.

Semakin tinggi tingkat perputaran tenaga kerja berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal ini akan merugikan pihak perusahaan, karena menanggung beban biaya seperti :

- a. Biaya penarikan karyawan adalah menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya latihan menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan karyawan baru, biasanya cenderung lebih tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama penggantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Perlu melakukan kerja lembur kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Untuk menekan perputaran tenaga kerja perusahaan dapat menganalisis faktor-faktor penyebab yang ada meliputi :

1. Sebab yang dapat dihindari, misal : kondisi kerja, tingkat upah , komunikasi atasan dengan bawahan tidak beres dan lain-lain.
2. Sebab yang tidak dapat dihindari, misal : pensiun, meninggal dunia dan lain-lain.

Berpedoman pada kerugian yang timbul karena adanya perputaran tenaga kerja, maka dalam penentuan kebutuhan tenaga kerja langsung dari perusahaan adalah kurang tepat tanpa memperhatikan tingkat perputaran tenaga kerja.

Secara definisi perputaran tenaga kerja atau labour turn over menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad husnan adalah sebagai berikut :

“Labour Turn Over adalah suatu aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.”

Sedangkan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya perputaran tenaga kerja adalah : (Heidjrachman Ranupandojo, 1996 ; 34).

$$\text{Accession Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan masuk}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Separation Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100\%$$

Replacement Rate = angka terkecil antara Accession Rate dan Separation Rate.

$$\%LTO = \text{Replacement Rate}$$

2.3.5. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (Work Force Analysis)

Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan work force analysis ini akan mencerminkan tenaga kerja langsung yang dibutuhkan selama satu periode, dengan memperhatikan kondisi tenaga kerja yang sering berubah didalam perusahaan. Analisis kebutuhan tenaga kerja berguna untuk menetapkan kebutuhan akan tenaga kerja yang digunakan dalam mempertahankan kestabilan suatu pekerjaan, sehingga kelancaran kegiatan produksi dapat dipertahankan secara normal.

Untuk itu perlu diketahui tingkat absensi dan tingkat perpindahan tenaga kerja pada suatu bagian atau departemen. WFA dirumuskan sebagai berikut : (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997 : 36)

$$WFA = WLA + \% \text{ Absensi} + \% \text{ LTO}$$

2.4. Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Langsung

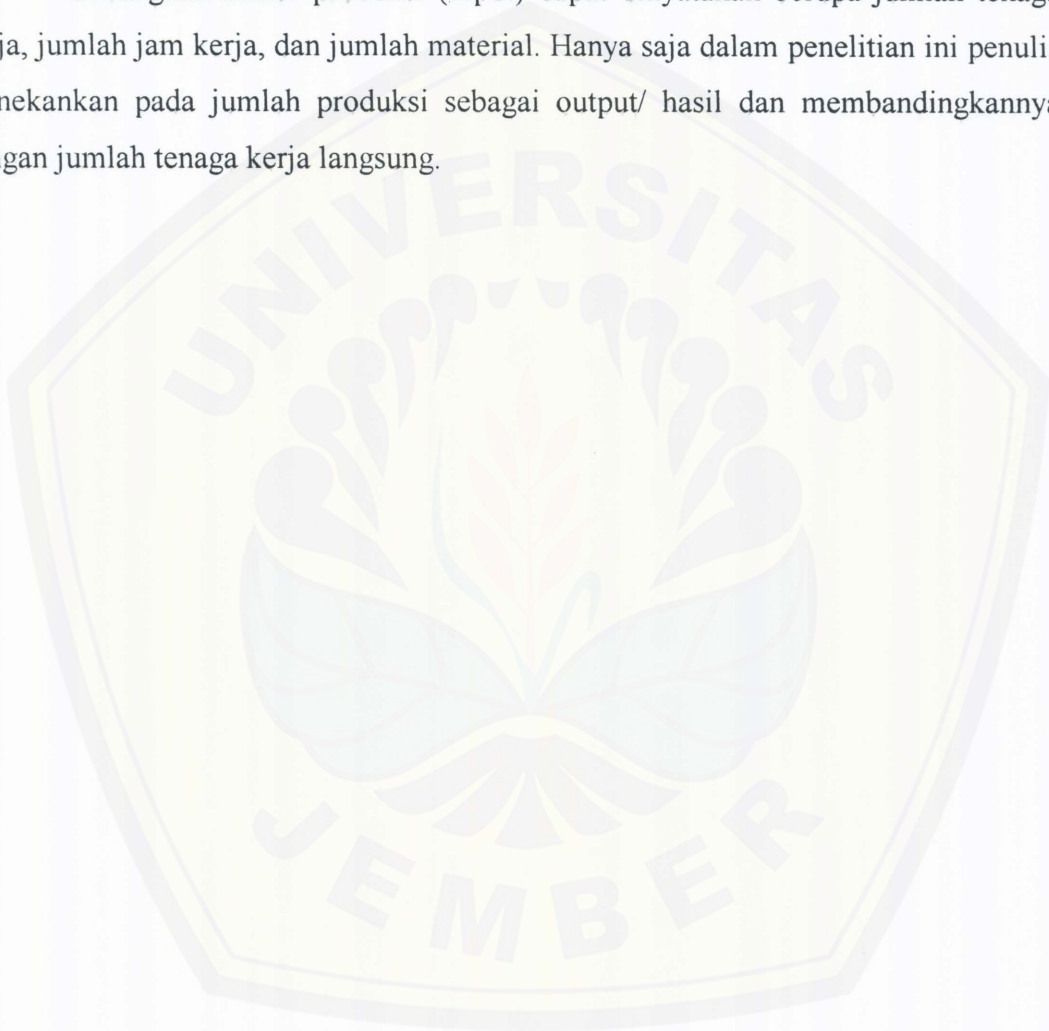
Efisiensi merupakan hubungan antara masukan dengan pengeluaran yang dihasilkan. Semakin sedikit masukan yang digunakan untuk menghasilkan sejumlah pengeluaran maka makin besar efisiensi perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui tingkat efisiensi biaya tenaga kerja langsung, maka perlu diadakan analisis jumlah tenaga kerja langsung yang sudah diterapkan berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan. Dari analisis ini dapat diketahui apakah jumlah tenaga kerja langsung yang digunakan sudah sesuai, kurang, atau kelebihan dari yang seharusnya diperlukan oleh pihak perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman Ranupandojo bahwa :

“Efisiensi lebih berkaitan dengan usaha penurunan masukan input. Perusahaan dikatakan berhasil meningkatkan efisiensi apabila perusahaan tersebut mampu menurunkan inputnya untuk mencapai output yang sama atau lebih tinggi dengan kata lain efisiensi dicapai dengan usaha menghilangkan pemborosan-pemborosan dalam pemakaian unsur input”. (Heidjrachman Ranupandojo, 1997 : 198)

Untuk mengetahui ukuran efisiensi adalah dengan menghitung rasio antara hasil (Output) dengan faktor produksi (Input). (Sukanto Rekso Hadiprojo, 1993:181). Hasil atau output dapat dinyatakan berupa jumlah fisik, laba, atau nilai rupiah produk.

Sedangkan faktor produksi (input) dapat dinyatakan berupa jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, dan jumlah material. Hanya saja dalam penelitian ini penulis menekankan pada jumlah produksi sebagai output/ hasil dan membandingkannya dengan jumlah tenaga kerja langsung.



BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan Cold Storage PT. MEGA MARINE PRIDE berlokasi di Desa Wonokoyo, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan. mulai didirikan pada tahun 1985. G Hendy Tanton selaku pendiri perusahaan perseorangan ini menangani secara langsung seluruh aspek manajemen sampai dengan pelatihan awal dibantu oleh istri dan putra-putranya. Tepatnya tanggal 5 Januari 1985 perusahaan ini mendapatkan ijin usaha dari Departemen Perindustrian dengan nomor EK/ I/ C/ 246/ 85 dengan mempekerjakan 80 karyawan.

Dari tahun ke tahun kegiatan usahanya bertambah maju, hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya permintaan dan semakin meningkatnya laba perusahaan serta jumlah tenaga kerja. Perkembangan yang cukup pesat ini mendorong G. Hendy Tanton, selaku pendiri untuk mengokohkan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar.

Keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan usahanya karena kebijaksanaan pimpinan yang selalu menjaga dan meningkatkan kualitas produknya. Selanjutnya perusahaan terus meningkatkan hubungan yang baik dengan para pelanggan dan semua pihak yang berkepentingan. Hal tersebut dilakukan terutama untuk mengatasi persaingan yang semakin keras dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis sehingga perusahaan selalu mengalami kemajuan.

3.2. Struktur Organisasi

Agar aktifitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi bagi perusahaan penting sekali terutama digunakan untuk menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta kerja sama diantara kelompok organisasi yang merupakan

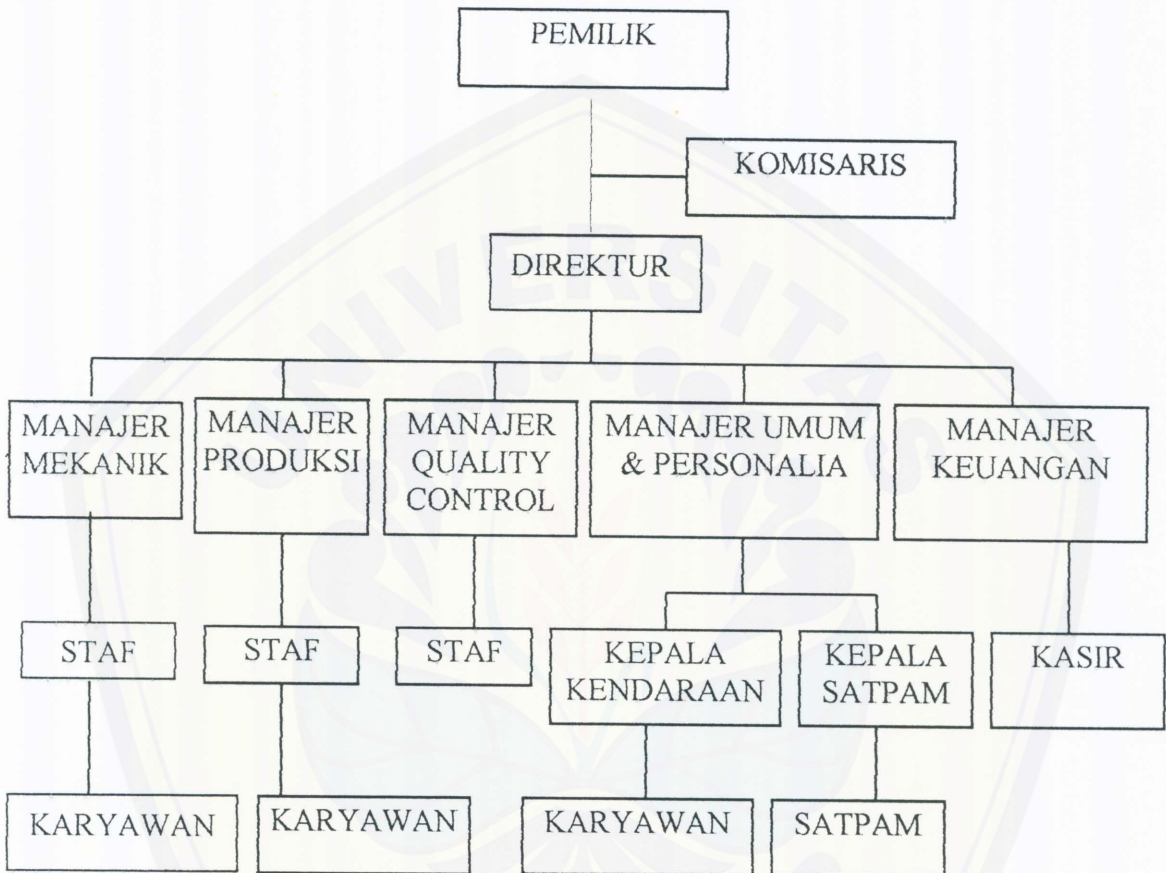
pedoman dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis serta keakraban diantara para karyawan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, akan tercipta kondisi kerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai susunan organisasi yang berbeda-beda, ini tergantung pada keadaan perusahaan yang bersangkutan serta lalu-lintas dari tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Dari definisi di atas maka dapat kita lihat dengan jelas bahwa didalam organisasi terdapat hubungan kerjasama yang sangat erat antara pimpinan dengan karyawan dari organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam organisasi tersebut terdapat pembagian tugas yang harus dijalankan oleh masing masing orang atau bagian sesuai dengan keahliannya.

Agar dapat lebih jelasnya dalam melihat struktur organisasi yang ada pada perusahaan cold storage PT. MEGA MARINE PRIDE, dapat dilihat pada bagan struktur organisasi berikut ini :

Gambar : 2

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. MEGA MARINE PRIDE**

Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut di atas adalah sebagai berikut :

a. Komisaris perusahaan

Komisaris pada perusahaan ini sekaligus merangkap sebagai pemilik perusahaan itu sendiri, yang bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan mengendalikan seluruh

kegiatan perusahaannya. Adapun tugas dan wewenang secara terperinci adalah :

1. Menentukan kebijaksanaan perusahaan dan pengadaan pengawasan secara umum.
2. Melaksanakan dan membina kegiatan-kegiatan dalam hubungannya dengan pihak lain.

b. Direktur

Direktur bertanggung jawab kepada pemilik perusahaan yang merangkap sekaligus sebagai komisaris perusahaan.

Tugas dan wewenang dari direktur :

1. Menetapkan rencana kerja perusahaan.
2. Membina serta mengkoordinir semua kegiatan ke arah disiplin kerja untuk mencapai tujuan.
3. Mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahannya sesuai dengan bidang-nya masing-masing.

c. Manajer mekanik.

Manajer mekanik bertanggung jawab pada direktur atas segala sesuatu yang terjadi pada peralatan produksi.

Adapun tugas dan wewenangnya :

1. Memelihara dan mengatur kinerja mesin, termasuk perbaikan.
2. Mencatat dan melaporkan kondisi mesin secara periodik.

d. Manajer produksi.

Manajer produksi langsung menangani proses produksi dan bertanggung jawab kepada direktur atas kelancaran proses produksi.

Tugas dan wewenangnya adalah :

1. Merencanakan dan mengatur jalannya proses produksi, agar dihasilkan produk yang sesuai dengan rencana produksi baik kuantitas dan kualitasnya.

2. Mencatat dan melaporkan semua produk yang dihasilkan secara periodik.

e. Manajer quality control

Manajer quality control adalah bagian yang bertanggung jawab kepada direktur, atas mutu atau kualitas produk yang dihasilkan.

Tugas dan wewenangnya adalah :

1. Melakukan pengetesan produk yang dihasilkan dari segi kualitas, mutu, higienis dengan sarana laboratorium yang dimiliki perusahaan.
2. Sertifikasi produk melalui formulir test hasil produk yang dihasilkan.

f. Manajer umum dan personalia

Manajer umum dan personalia adalah bagian yang menangani pengembangan sumber daya manusia dan administrasi kepegawaian.

Tugas dan wewenangnya adalah :

1. Menangani masalah penerimaan maupun pemecatan karyawan.
2. Menangani masalah keamanan.
3. Menangani masalah transportasi.
4. Mencatat mengenai jumlah tenaga kerja yang ada.
5. Mencatat mengenai konduite karyawan .

g. Manajer keuangan.

Manajer keuangan adalah manajer yang bertanggung jawab kepada direktur, berkenaan dengan kegiatan administrasi keuangan perusahaan.

Tugas dan wewenangnya adalah :

1. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang atau aliran kas dari dan atau ke perusahaan.
2. Memegang kas kecil dan kas besar.
3. Membuat catatan tentang inventaris perusahaan.
4. Mengadakan pembayaran gaji karyawan perusahaan.
5. Mencatat segala transaksi keuangan yang telah terjadi.

3.3. Aspek Ketenaga kerjaan / Personalia

3.3.1. Jumlah Tenaga Kerja

Mengingat jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan saat ini seluruhnya berjumlah 700 orang, maka dalam penempatan pekerja diusahakan sesuai dengan bakat dan keterampilan masing-masing. Demikian pula halnya dengan perusahaan Cold Storage PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan, dalam upaya efisiensi tenaga kerja telah diusahakan menempatkan masing-masing pekerja menurut spesialisasinya yaitu dengan membagi keseluruhan pekerjaan ke dalam 3 bagian pekerjaan, sebagai berikut :

Bagian I : Tenaga kerja bagian sortir.

Bagian II : Tenaga kerja bagian PPPU(Pengupasan, Pemotongan kepala dan ekor, dan Penataan Udang)

Bagian III : Tenaga kerja bagian cold storage.

Meskipun keseluruhan pekerjaan tersebut dibagi menjadi 3 bagian pekerjaan, namun bagian-bagian tersebut tidak berdiri sendiri sebab proses produksi yang dilakukan secara terus menerus atau kontinyu dan saling berkaitan satu sama lainnya. Sehingga antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya saling menunjang yang pada akhirnya siklus kerja akan terbentuk. Untuk memberi gambaran yang lebih jelas maka pada tabel 1 berikut disajikan jumlah tenaga kerja rata-rata untuk setiap bagian pekerjaan selama 5 semester, yaitu dari tahun 1997 sampai dengan 1999.

Tabel : 1

PT. MEGA MARINE PRIDE
JUMLAH TENAGA KERJA RATA-RATA
TAHUN 1997-1999

TAHUN	SEMESTE R	BAGIAN								
		SORTIR			PPPU			COLD STORAGE		
			L	P		L	P		L	P
1997	I	96	40	56	167	80	87	125	70	55
	II	107	45	62	178	79	99	132	81	51
1998	I	117	48	69	187	84	103	139	83	56
	II	129	52	77	197	87	110	151	87	64
1999	I	143	60	83	209	96	113	166	93	73
JUMLAH		592	245	347	938	426	512	713	414	299

Sumber data : Tabel 4 diolah

Keterangan :

Tenaga kerja awal + tenaga kerja akhir

Tenaga kerja rata-rata =
$$\frac{\text{Tenaga kerja awal + tenaga kerja akhir}}{2}$$

L = laki-laki

P = perempuan

Data jumlah laki-laki dan perempuan adalah data historis PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

3.3.2. Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari kerja adalah jumlah hari yang dipergunakan oleh setiap pekerja untuk bekerja selama periode tertentu. Waktu kerja bagi pekerja atau karyawan berlaku ketentuan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kebijaksanaan yang diambil oleh pimpinan perusahaan adalah bekerja penuh dalam 1 minggu yaitu mulai Senin sampai dengan Sabtu.

Jam kerja yang berlaku pada perusahaan Cold Storage PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan pada dasarnya telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan

yaitu bahwa pekerja diharuskan jam 08.00 WIB dan pulang kerja jam 16.00 WIB, dengan perincian sebagai berikut:

1. Jam 08.00-12.00 jam kerja.
2. Jam 12.00-13.00 istirahat
3. Jam 13.00-16.00 jam kerja.
4. Jam 16.00 pulang kerja.
5. Kecuali hari Jumat, jam istirahat adalah jam 11.00 - 13.00

3.4. Kebijakan Upah

Sistem pembayaran upah dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan status karyawan dan jabatannya. Adapun sistem pemberian upah dan gaji adalah sebagai berikut:

1. Sistem upah

Sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan, menggunakan sistem pembayaran upah menurut jumlah hari kerjanya dan perhitungannya adalah harian, sedangkan pembayarannya dilakukan satu minggu sekali pada hari Sabtu. Adapun besarnya upah harian adalah 7000 rupiah pada setiap bagian.

A. Upah Lembur

PT. MEGA MARINE PRIDE didalam kebijaksanaan terhadap upah lembur menggunakan rumus :

$$1. \text{ Jam 1} = \frac{\text{Upah pokok}}{173} \times 1,5$$

$$2. \text{ Jam 2 dst} = \frac{\text{Upah pokok}}{173} \times 2$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} 1. \text{ Upah pokok} &= \text{Upah harian} \times 26 \text{ hari.} \\ &= \text{Rp } 7000 \quad \times 26 \\ &= \text{Rp } 182.000 \end{aligned}$$

2. Pembagian angka 173 adalah rumus dari peraturan Depnaker.

3. Jadi pada 1 jam pertama lembur mendapat upah Rp 1.578

4. Pada jam 2 dst tiap jam mendapat upah lembur Rp 2.104

B. Sistem Upah Hari Besar Masuk

PT. MEGA MARINE PRIDE didalam kebijaksanaan upah hari besar masuk menggunakan rumus :

$$\text{Hari Besar Masuk (HBM)} = \text{Jam 2 upah lembur} \times \text{jam kerja} \times 2$$

Jadi tiap jam kerja karyawan mendapat upah Rp 4.208.

Sumber data : Perusahaan Pengolahan Hasil Laut PT. MEGA MARINE PRIDE.

2. Sistem Gaji

Gaji diberikan pada karyawan atau tenaga kerja tidak langsung dengan sistem pembayaran dilakukan setiap minggu dan setiap bulan sekali, sesuai dengan golongan atau tingkatannya.

3. Tunjangan kesejahteraan dan fasilitas karyawan.

Pada PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan setiap karyawan juga diberikan tunjangan kesejahteraan selain gaji dengan maksud meningkatkan prestasi karyawan. Beberapa fasilitas dan tunjangan kesejahteraan karyawan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

A. Tunjangan Kesehatan.

Tunjangan kesehatan dari perusahaan berupa bantuan biaya pengobatan karyawan dengan jalan perusahaan mengganti biaya dokter dan biaya resep.

B. Tunjangan Hari Raya.

Tunjangan hari raya diberikan oleh perusahaan setahun sekali. Bentuk tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa uang.

C. Tunjangan Kematian

Tunjangan kematian diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang meninggal atau keluarga karyawan yang meninggal.

D. Tunjangan Kecelakaan Kerja

Tunjangan ini diberikan bila karyawan didalam menjalankan pekerjaannya mendapatkan kecelakaan, maka biaya ditanggung oleh perusahaan.

E. Fasilitas untuk Karyawan

1. Fasilitas tempat ibadah.
2. Penyediaan obat-obatan (P3K).

3.5. Tingkat Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja Langsung

3.5.1. Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung.

Besarnya tingkat absensi yang terjadi akan menyulitkan dalam usaha mencapai target produksi. Oleh karena itu perusahaan akan selalu memantau dan menekan tingkat absensi serendah-rendahnya.

Hari kerja yang hilang merupakan perkalian antara banyaknya tenaga kerja yang tidak masuk kerja dengan lamanya hari kerja tenaga kerja tidak masuk kerja. Adapun hari kerja yang hilang pada bagian Sortir, PPPU, Cold Storage, tiap semester dari tahun 1997-1999 dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut ini :

Tabel : 2
PT. MEGA MARINE PRIDE
JUMLAH ABSENSI PADA MASING-MASING BAGIAN
TIAP SEMESTER DARI TAHUN 1997-1999 (hari)

TAHUN	SEMESTER	BAGIAN								
		SORTIR			PPPU			COLD STORAGE		
			L	P		L	P		L	P
1997	I	82	25	57	92	44	48	78	41	37
	II	85	26	59	94	37	57	86	35	51
1998	I	84	21	63	86	27	59	82	48	34
	II	92	23	69	88	40	48	94	38	56
1999	I	102	27	75	98	31	67	92	35	57

Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

3.5.2. Perputaran Tenaga Kerja Langsung

Perputaran tenaga kerja langsung yang ada pada PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan untuk masing-masing bagian tiap semester dari tahun 1997-1999 dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4 berikut ini :

Tabel : 3
PT. MEGA MARINE PRIDE
ALIRAN KELUAR MASUK TENAGA KERJA LANGSUNG
TIAP SEMESTER DARI TAHUN 1997-1999 (orang)

TAHUN	SEMESTER	BAGIAN					
		SORTIR		PPPU		COLD STORAGE	
		MASUK	KELUAR	MASUK	KELUAR	MASUK	KELUAR
1997	I	20	9	20	7	9	-
	II	15	3	9	-	10	5
1998	I	10	2	10	1	10	-
	II	15	-	15	4	15	2
1999	I	15	1	15	2	20	2
JUMLAH		75	15	69	14	64	9

Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

Tabel : 4
PT. MEGA MARINE PRIDE
JUMLAH TENAGA KERJA AWAL DAN AKHIR
TIAP SEMESTER DARI TAHUN 1997-1999 (orang)

TAHUN	SEMESTER	BAGIAN					
		SORTIR		PPPU		COLD STORAGE	
		MASUK	KELUAR	MASUK	KELUAR	MASUK	KELUAR
1997	I	90	101	160	173	120	129
	II	101	113	173	182	129	134
1998	I	113	121	182	191	134	144
	II	121	136	191	202	144	157
1999	I	136	150	202	215	157	175
JUMLAH		561	621	908	963	684	739

Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

3.6. Aktifitas Produksi.

3.6.1. Bahan Baku dan Penolong

PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan dalam menjalankan aktifitas produksinya menggunakan bahan baku dan penolong sebagai berikut :

- a. Bahan baku : udang.
- b. Bahan penolong : air, cetakan aluminium, iner, plastik.

3.6.2. Mesin dan Peralatan

Dalam menjalankan aktifitas produksinya, PT. MEGA MARINE PRIDE menggunakan beberapa mesin dan peralatan antara lain adalah : mesin kontak, cold room (cold storage).

3.6.3. Proses Produksi

Proses produksi PT. MEGA MARINE PRIDE melalui beberapa tahap, sebagai berikut :

- a. Sortir

Pada bagian ini bertugas memilih udang dari segi berat dan ukuran yang kemudian hasilnya dikategorikan dalam udang kelas A, kelas B, kelas C. Kegiatan mensortir ini dilakukan dua kali yaitu dinamakan proses udang 1 dan proses udang 2.

- b. PPPU

Pada bagian ini ada bagian yang melakukan pengupasan dan pemotongan kepala dan ekor setelah menerima udang dari proses 2. Kemudian ada bagian yang menata udang dalam cetakan aluminium dan diberi air sebelum dimasukkan dalam mesin kontak.

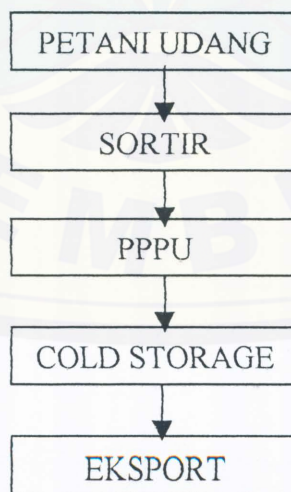
c. Cold Storage

Pada bagian ini ada beberapa bagian yang mempunyai tugas sendiri-sendiri, bagian-bagian itu adalah sebagai berikut :

1. Bagian kontak :
bertugas memasukan udang yang telah ditata didalam cetakan alumunium kedalam mesin pendingin sekitar 1 jam.
2. Bagian packing :
bertugas mengemas udang dari mesin kontak kedalam plastik kemudian dikepak dalam iner yang mempunyai berat bruto 5,8kg dan berat netto 2,2 kg.
3. Bagian cold room (cold storage) :
bertugas memasukan udang yang telah dikepak kedalam ruang pembekuan (cold storage).
4. Bagian ekspor : bertugas menghitung udang yang akan diekspor.

Gambar : 3

**PT. MEGA MARINE PRIDE
BAGAN AKTIFITAS PRODUKSI**



Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

3.7. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran hasil produksi sampai saat ini meliputi : Amerika, Inggris, Perancis, Swiss, Jepang, Malaysia, Singapura, Thailand.

3.7.1. Kegiatan Pemasaran

Dalam suatu perusahaan, kegiatan pemasaran memiliki peranan penting karena dengan pemasaran yang baik akan menjamin kelancaran aktifitas produksi. Kelancaran dan kestabilan aktifitas produksi berhubungan dengan perhitungan rugi laba dari suatu perusahaan.

Pemasaran merupakan suatu sistem keseluruhan dan kegiatan bisnis yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan serta mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan pembeli atau konsumen.

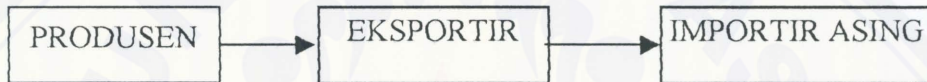
Pemasaran pada PT. MEGA MARINE PRIDE ini merupakan suatu kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha, untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dan untuk dapat berkembang serta memperoleh laba maksimum. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan bisnis tersebut tergantung dalam pencapaian mereka dibidang pemasaran, keuangan maupun dibidang lainnya.

3.7.2. Saluran Distribusi

Untuk memperlancar dan mempermudah arus penjualan dari produser ke konsumen, PT. MEGA MARINE PRIDE menggunakan distribusi tidak langsung dengan memanfaatkan jasa perusahaan Cargo, yang dalam penyalurannya menggunakan kontainer.

Gambar : 4

**PT. MEGA MARINE PRIDE
SALURAN DISTRIBUSI**



Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan

BAB IV
ANALISA DATA

4.1. Ramalan Pengadaan Udang

Ramalan pengadaan udang merupakan proyeksi teknis permintaan langganan potensial pada masa tertentu dengan berbagai asumsi. Peranan ramalan pengadaan udang merupakan pusat dari keseluruhan rencana aktifitas perusahaan yang akan menentukan potensi penjualan dimasa yang akan datang.

Mengingat pentingnya ramalan pengadaan udang sebagai landasan menyusun rencana-rencana aktifitas yang lain dalam perusahaan dan ramalan tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya dibutuhkan adanya suatu alat analisa yaitu metode Least Square. Dalam mencari besarnya pengadaan udang yang diramalkan (y) yaitu menjumlahkan besarnya pengadaan udang (a) pada saat $x = 0$ dengan bilangan perubah untuk satuan waktu (b) dikalikan dengan nilai satuan data (x).

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan ramalan pengadaan udang yang ada pada PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji pasuruan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel : 5
PT. MEGA MARINE PRIDE
RAMALAN PENGADAAN UDANG
SEMESTER II TAHUN 1999 (DALAM TON)

TAHUN	SEMESTER	KEBUTUHAN UDANG (y)	x	xy	x ²
1997	I	320	- 2	- 640	4
	II	370	- 1	- 370	1
1998	I	430	0	0	0
	II	490	1	490	1
1999	I	540	2	1080	4
JUMLAH		2150	0	560	10

Sumber data PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

Untuk mencari ramalan pengadaan udang semester II tahun 1999 adalah sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{2150}{5} = 430 \dots\dots\dots 1$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{560}{10} = 56 \dots\dots\dots 2$$

Dengan memasukkan faktor (1) dan (2) ke dalam persamaan garis trend, dapatlah diperoleh hasil ramalan pengadaan udang untuk semester II tahun 1999, yaitu sebesar :

$$\begin{aligned} y &= a + bx \\ &= 430 + 56(3) \\ &= 598 \text{ ton} \end{aligned}$$

Jadi ramalan pengadaan udang semester II tahun 1999, adalah sebesar **598 ton**.

4.2. Menentukan Jumlah Tenaga Kerja

Didalam menentukan jumlah tenaga kerja langsung yang dibutuhkan sesuai dengan rencana produksi pada semester II tahun 1999, diperlukan tahapan-tahapan, antara lain :

1. Tahap I : menentukan jumlah tenaga kerja langsung untuk menyelesaikan suatu beban kerja, dengan menggunakan alat analisis Work Load Analysis (WLA).
2. Tahap II : menentukan jumlah tenaga kerja langsung sesuai dengan volume produksi yang direncanakan, dengan menggunakan alat analisis

Work Force Analysis (WFA), dengan memperhitungkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

4.2.1. Menggunakan Analisa Beban Kerja (Work Load Analysis)

Didalam menentukan jumlah tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu beban tertentu yaitu dapat dicari dengan jalan membagi antara tenaga kerja yang diperlukan dengan lama kerja tenaga kerja, dengan rumus :

$$WLA = \frac{\text{Man Hours Yang Diperlukan}}{\text{Lama Kerja Tiap Tenaga Kerja}}$$

Lama kerja tenaga kerja langsung dalam 1 semester adalah 150 hari, dan dalam 1 hari adalah 7 jam. Jadi lama kerja tiap tenaga kerja selama 1 semester adalah:

$$(150 \times 7) \text{ jam} = \mathbf{1050 \text{ jam}}$$

Kapasitas / kemampuan rata-rata per orang dalam melaksanakan pekerjaan (per kilo gram, per jam), bahan baku udang input untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel : 6
PT. MEGA MARINE PRIDE
KECEPATAN KERJA TIAP TENAGA KERJA LANGSUNG
BAHAN BAKU UDANG INPUT (PER BAGIAN)

TAHUN	SEMESTER	KEBUTUHAN UDANG (y)	BAHAN BAKU UDANG INPUT KECEPATAN KERJA (Kg/Jam)		
			SORTIR	PPPU	COLD STORAGE
1997	I	320	3,7	2	3
	II	370	4	2,2	3,2
1998	I	430	4,2	2,4	3,5
	II	490	4,3	2,5	3,6
1999	I	540	4,5	2,6	3,8
JUMLAH		2150	20,7	11,7	17,1

Sumber data : PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

Dari tabel diatas diperoleh Man hours yang diperlukan setiap bagian sebagai berikut :

1. Untuk bagian Sortir :

Rata-rata kecepatan kerja per orang = $20,7 / 5 = 4,14$ kg/jam, atau
 untuk 1 kg udang akan diselesaikan dalam waktu $1 / 4,14 = 0,24$ jam
 Man hours yang diperlukan = $598.000 \times 0,24 = \mathbf{143.520}$

2. Untuk bagian PPPU:

Rata-rata kecepatan kerja per orang = $11,7 / 5 = 2,34$ kg/jam, atau
 untuk 1kg udang akan diselesaikan dalam waktu $1 / 2,34 = 0,43$ jam
 Man hours yang diperlukan = $598.000 \times 0,43 = \mathbf{257.140}$

3. Untuk bagian Cold Storage :

Rata-rata kecepatan kerja per orang = $17,1 / 5 = 3,42$ kg/jam, atau
 untuk 1kg udang akan diselesaikan dalam waktu $1 / 3,42 = 0,29$ jam
 Man hours yang diperlukan = $598.000 \times 0,29 = \mathbf{173.420}$

Kemudian untuk memproduksi udang sebesar 598 ton pada semester II tahun 1999, maka dapat ditentukan jumlah tenaga kerja langsung dengan menggunakan WLA sebagai berikut :

1. Untuk bagian Sortir = $143.520 / 1050 = 136,68 \approx 137$ orang
2. Untuk bagian PPPU = $257.140 / 1050 = 244,89 \approx 245$ orang
3. Untuk bagian Cold Storage = $173.420 / 1050 = 165,16 \approx 166$ orang

Keterangan : $WLA = \frac{\text{Man hours yang diperlukan}}{\text{Lama kerja tiap tenaga kerja}}$

4.2.2. Menggunakan Work Force Analysis (WFA)

Dalam menentukan jumlah tenaga kerja langsung yang dibutuhkan sesuai dengan volume produksi, dengan memperhitungkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

4.2.2.1. Tingkat Absensi

Tenaga kerja dikatakan absen apabila ada yang tidak hadir di tempat kerjanya pada saat berlangsungnya proses produksi. Oleh karena itu dalam menganalisa jumlah tenaga kerja langsung yang dibutuhkan haruslah mempertimbangkan adanya tingkat absensi ini, karena tingkat absensi tinggi akan dapat menyulitkan perusahaan dalam usahanya mencapai target produksi akibat hilangnya waktu kerja.

Tabel : 7

PT. MEGA MARINE PRIDE
TINGKAT ABSENSI PADA BAGIAN I (SORTIR)

TAHUN	SEMESTER	RATA-RATA TKL (orang)	Σ HARI KERJA (hari)	Σ HARI KERJA YANG HILANG (hari)	TINGKAT ABSENSI (%)
		(1)	(2)	(3)	(4)
1997	I	96	14.400	82	0,57
	II	107	16.050	85	0,53
1998	I	117	17.550	84	0,48
	II	129	19.350	92	0,48
1999	I	143	21.450	102	0,48
JUMLAH		592	88.800	445	2,54

Sumber data : Tabel 1 halaman 26 dan tabel 2 halaman 30 diolah.

Keterangan :

1. Hari kerja per semester = 150 hari

2. Tingkat absensi = $\frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari T.K kerja} + \text{hari T.K tidak kerja}} \times 100\%$

Rata-rata tingkat absensi pada bagian Sortir :

$$= \frac{\Sigma \text{ Tingkat Absensi}}{\Sigma \text{ Periode}} = \frac{2,54}{5} \% = 0,51 \%$$

Tabel : 8

PT. MEGA MARINE PRIDE
TINGKAT ABSENSI PADA BAGIAN II (PPPU)

TAHUN	SEMESTER	RATA-RATA TKL (orang)	Σ HARI KERJA (hari)	Σ HARI KERJA YANG HILANG (hari)	TINGKAT ABSENSI (%)
		(1)	(2)	(3)	(4)
1997	I	167	25.050	92	0,37
	II	178	26.700	94	0,35
1998	I	187	28.050	86	0,31
	II	197	29.550	88	0,30
1999	I	209	31.350	98	0,31
JUMLAH		938	140.700	458	1,64

Sumber data : Tabel 1 halaman 26 dan tabel 2 halaman 30 diolah.

Keterangan :

1. Hari kerja per semester = 150 hari

$$2. \text{ Tingkat absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari T.K kerja} + \text{hari T.K tidak kerja}} \times 100\%$$

Rata-rata tingkat absensi pada bagian Sortir :

$$= \frac{\Sigma \text{ Tingkat Absensi}}{\Sigma \text{ Periode}} = \frac{1,64}{5} \% = 0,33 \%$$

Tabel : 9

PT. MEGA MARINE PRIDE
TINGKAT ABSENSI PADA BAGIAN III (COLD STORAGE)

TAHUN	SEMESTER	RATA-RATA TKL (orang)	Σ HARI KERJA (hari)	Σ HARI KERJA YANG HILANG (hari)	TINGKAT ABSENSI (%)
		(1)	(2)	(3)	(4)
1997	I	125	18.750	78	0,42
	II	132	19.800	86	0,43
1998	I	139	20.850	82	0,39
	II	151	22.650	94	0,42
1999	I	166	24.900	92	0,37
JUMLAH		713	106.950	432	2,03

Sumber data : Tabel 1 halaman 26 dan tabel 2 halaman 30 diolah.

Keterangan :

1. Hari kerja per semester = 150 hari

2. Tingkat absensi = $\frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Hari T.K kerja} + \text{hari T.K tidak kerja}} \times 100\%$

Rata-rata tingkat absensi pada bagian Sortir :

$$= \frac{\Sigma \text{ Tingkat Absensi}}{\Sigma \text{ Periode}} = \frac{2,03}{5} \% = 0,41 \%$$

4.2.2.2. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan khususnya proses produksi perlu diadakan pergantian tenaga kerja baru dari tenaga kerja yang keluar. Hal ini berarti terjadi aliran keluar masuk tenaga kerja yang disebut sebagai Labour Turn Over (LTO).

Oleh karena itu dalam menentukan jumlah tenaga kerja langsung yang optimal kurang tepat jika tidak memperhitungkan perputaran tenaga kerja yang ada.

Hasil tingkat perputaran tenaga kerja pada masing-masing bagian dapat dilihat pada perhitungan berikut ini, dengan menggunakan rumus :

$$\text{Accession Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan masuk}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Separation Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Rata-rata angkatan kerja}} \times 100\%$$

Replacement Rate = angka terkecil antara Accession Rate dan Separation Rate.

$$\% \text{ LTO} = \text{Replacement Rate}$$

Dengan menerapkan rumus tersebut diatas, dan data pada tabel 3 dan tabel 4, halaman 31 diperoleh tingkat perputaran tenaga kerja pada masing-masing bagian :

Bagian Sortir

$$\text{Accession Rate} = (75 : 592) \times 100\% = 13\%$$

$$\text{Separation Rate} = (15 : 592) \times 100\% = 2,5\%$$

$$\text{Replacement Rate} = 2,5\%$$

$$\% \text{ LTO} = \text{Replacement Rate} = 2,5\%$$

Bagian PPPU

$$\text{Accession Rate} = (69 : 938) \times 100\% = 7,4\%$$

$$\text{Separation Rate} = (14 : 938) \times 100\% = 1,5\%$$

$$\text{Replacement Rate} = 1,5\%$$

$$\% \text{ LTO} = \text{Replacement Rate} = 1,5\%$$

Bagian Cold Storage

$$\text{Accession Rate} = (64 : 713) \times 100\% = 9\%$$

$$\text{Separation Rate} = (9 : 713) \times 100\% = 1,3\%$$

$$\text{Replacement Rate} = 1,3\%$$

$$\% \text{ LTO} = \text{Replacement Rate} = 1,3\%$$

Keterangan : 1. Rata-rata angkatan kerja =
$$\frac{\text{Tenaga kerja awal} + \text{Tenaga kerja akhir}}{2}$$

Dengan memasukkan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja langsung, serta berdasarkan beban kerja, maka diperoleh jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai volume produksi.

Jumlah tenaga kerja langsung (TKL) yang dibutuhkan :

$$\text{WFA} = \text{WLA} + \% \text{ Absensi} + \% \text{ LTO}$$

Perhitungan penentuan tenaga kerja langsung yang optimal sesuai volume produksi adalah sebagai berikut :

1. Bagian Sortir

$$\begin{aligned} \text{WFA} &= \text{WLA} + \% \text{ Absensi} + \% \text{ LTO} \\ &= \text{WLA} + 0,51\% \text{ WFA} + 2,5\% \text{ WFA} \\ &= \text{WLA} + (0,51\% + 2,5\%) \text{ WFA} \end{aligned}$$

$$\text{WFA} - 3,01\% \text{ WFA} = \text{WLA}$$

$$0,9699 \text{ WFA} = 137$$

$$\text{WFA} = 137 : 0,9699$$

$$= \mathbf{142 \text{ orang}}$$

2. Bagian PPPU

$$\begin{aligned} \text{WFA} &= \text{WLA} + \% \text{Absensi} + \% \text{LTO} \\ &= \text{WLA} + 0,33\% \text{ WFA} + 1,5\% \text{ WFA} \\ &= \text{WLA} + (0,33\% + 1,5\%) \text{ WFA} \end{aligned}$$

$$\text{WFA} - 1,83\% \text{ WFA} = \text{WLA}$$

$$0,9817 \text{ WFA} = 245$$

$$\begin{aligned} \text{WFA} &= 245 : 0,9817 \\ &= \mathbf{250 \text{ orang}} \end{aligned}$$

3. Bagian Cold Storage

$$\begin{aligned} \text{WFA} &= \text{WLA} + \% \text{Absensi} + \% \text{LTO} \\ &= \text{WLA} + 0,41\% \text{ WFA} + 1,3\% \text{ WFA} \\ &= \text{WLA} + (0,41\% + 1,3\%) \text{ WFA} \end{aligned}$$

$$\text{WFA} - 1,71\% \text{ WFA} = \text{WLA}$$

$$0,9829 \text{ WFA} = 166$$

$$\begin{aligned} \text{WFA} &= 166 : 0,9829 \\ &= \mathbf{169 \text{ orang}} \end{aligned}$$

Keterangan :

1. Angka untuk WLA masing-masing bagian dapat dilihat pada halaman 40
2. Angka untuk prosentase absensi pada masing-masing bagian dapat dilihat pada halaman 41, 42, 43.
3. Angka untuk prosentase LTO pada masing-masing bagian dapat dilihat pada halaman 44, 45

4.3. Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Langsung

Untuk mengetahui apakah tenaga kerja langsung yang dipergunakan tersebut lebih menguntungkan atau merugikan perusahaan, maka dalam analisis ini dapat dibandingkan antara jumlah tenaga kerja langsung semester I tahun 1999 dan jumlah tenaga kerja langsung semester II tahun 1999, sedangkan jumlah produksi pada semester I tahun 1999 dengan jumlah produksi pada semester II tahun 1999. Adapun perhitungannya terurai dalam tabel berikut :

Tabel : 10
PT.MEGA MARINE PRIDE
EFISIENSI TENAGA KERJA LANGSUNG

TAHUN	SMT	BAGIAN	JUMLAH PRODUKSI (ton)	PENGGUNAAN TENAGA KERJA			
				JUMLAH TENAGA (orang)	UPAH/HARI (Rp)	HARI KERJA/ SEMESTER	JUMLAH BIAYA (Rp)
1998	II	SORTIR PPPU C. S.	490	129	7.000	141	127.323.000
				197	7.000	137	188.923.000
				151	7.000	138	145.866.000
		JUMLAH			477		
1999	I	SORTIR PPPU C. S.	540	143	7.000	141	141.141.000
				209	7.000	148	216.524.000
				166	7.000	147	170.814.000
		JUMLAH			518		
DIANG-GARKAN	II	SORTIR PPPU C. S.	598	142	7.000	150	149.100.000
				250	7.000	150	262.500.000
				169	7.000	150	147.450.000
		JUMLAH			561		

Sumber data : Tabel 1 halaman 26, tabel 5 halaman 36 dan hasil WFA halaman 45,46

Keterangan : Hari kerja semester II tahun 1998 dan semester I tahun 1999 merupakan data historis PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan.

Dari tabel di atas dapat dibandingkan efisiensi penggunaan tenaga kerja langsung pada semester I 1999 dengan semester II 1999.

a. Semester I 1999

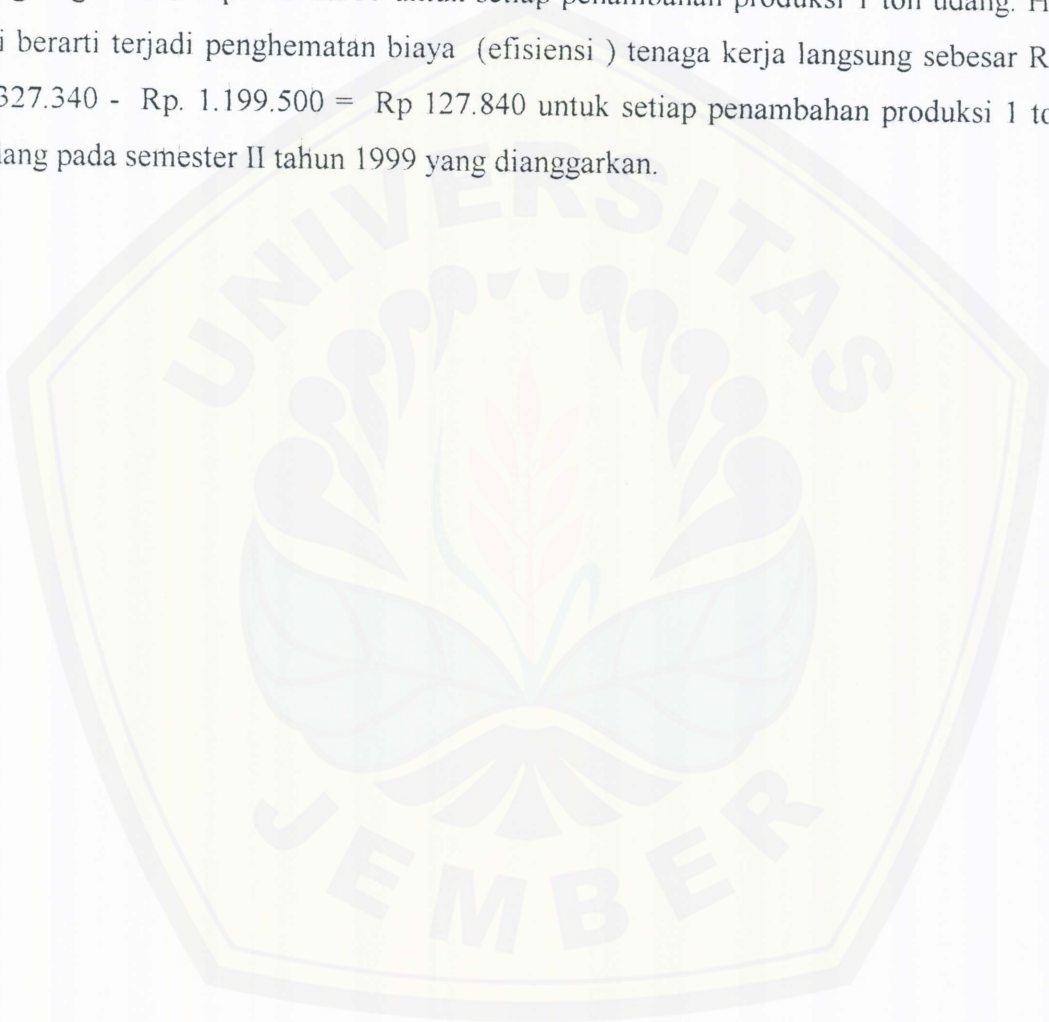
$$\begin{aligned}
 \text{Efisiensi} &= \frac{\text{Peningkatan Jumlah Produksi}}{\text{Tambahan Biaya Tenaga Kerja Langsung}} \\
 &= \frac{(540 - 490) \text{ ton}}{(528.479.000 - 462.112.000) \text{ rupiah}} \\
 &= \frac{50 \text{ ton}}{66.367.000 \text{ rupiah}} \\
 &= \frac{1 \text{ ton}}{1.327.340 \text{ rupiah}}
 \end{aligned}$$

Artinya untuk menambah produksi sebesar 50 ton perusahaan harus mengeluarkan biaya tenaga kerja langsung Rp 66.367.000 dengan kata lain perusahaan harus mengeluarkan tambahan biaya tenaga kerja langsung Rp. 1.327.340 setiap menambah produksi 1 ton udang.

b. Semester II tahun 1999

$$\begin{aligned}
 \text{Efisiensi} &= \frac{\text{Peningkatan Jumlah Produksi}}{\text{Tambahan Biaya Tenaga Kerja Langsung}} \\
 &= \frac{(598 - 540) \text{ ton}}{(589.050.000 - 528.479.000) \text{ rupiah}} \\
 &= \frac{58 \text{ ton}}{69.571.000 \text{ rupiah}} \\
 &= \frac{1 \text{ ton}}{1.199.500 \text{ rupiah}}
 \end{aligned}$$

Artinya dengan menambah produksi sebesar 58 ton pada semester II tahun 1999 yang dianggarkan dengan penentuan jumlah tenaga kerja langsung WFA, perusahaan mengeluarkan biaya tenaga kerja langsung sebesar Rp. 69.571.000 dengan kata lain perusahaan harus mengeluarkan tambahan biaya tenaga kerja langsung sebesar Rp. 1.199.500 untuk setiap penambahan produksi 1 ton udang. Hal ini berarti terjadi penghematan biaya (efisiensi) tenaga kerja langsung sebesar Rp. 1.327.340 - Rp. 1.199.500 = Rp 127.840 untuk setiap penambahan produksi 1 ton udang pada semester II tahun 1999 yang dianggarkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja langsung yang sesuai rencana produksi dan mengetahui tingkat efisiensi penggunaan tenaga kerja langsung pada perusahaan (Cold Storage) PT. MEGA MARINE PRIDE di Beji Pasuruan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisa yang menggunakan metode Least Square dapat diketahui bahwa pengadaan udang untuk semester II tahun 1999 adalah sebesar 598 ton.
2. Berdasarkan rencana pengadaan udang dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang dianalisa dengan menggunakan analisa beban kerja (Work Load Analysis) dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja untuk tiap-tiap bagian adalah sebagai berikut :
 - a. Bagian I (Sortir) sebanyak = 137 orang.
 - b. Bagian II (PPPU) sebanyak = 245 orang.
 - c. Bagian III (Cold Storage) sebanyak = 166 orang.
3. Penentuan jumlah tenaga kerja langsung yang sesuai dengan volume produksi dan dengan memperhitungkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, menggunakan metode(Work Force Analysis) semester II tahun 1999 adalah sebagai berikut :
 - a. Bagian I (Sortir) sebanyak = 142 orang
 - b. Bagian II (PPPU) sebanyak = 250 orang
 - c. Bagian III (Cold Storage) sebanyak = 169 orang
4. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh efisiensi biaya tenaga kerja langsung semester II tahun 1999 sebesar Rp.127.840 untuk setiap produksi 1 ton udang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka kepada pihak perusahaan dapat disarankan mengambil suatu kebijaksanaan sebagai berikut :

1. Jumlah tenaga kerja langsung secara efisien tiap bagian adalah sebagai berikut :

- a. Bagian I (Sortir), dikurangi sebanyak = 8 orang.
- b. Bagian II (PPPU), ditambah sebanyak = 35 orang .
- c. Bagian III (Cold Storage), dikurangi sebanyak = 6 orang.

Untuk bagian I dan III, tenaga kerja langsung yang dikurangi dapat dipromosikan untuk ditempatkan pada bagian II, sehingga penambahan tenaga kerja langsung sebanyak $(35-8-6)$ orang = 21 orang.

2. Perlu adanya peningkatan pengawasan cara kerja terhadap tenaga kerja langsung yang telah ada supaya lebih produktif.
3. Perlu adanya peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan betah bekerja dan sangat kecil jumlah karyawan yang keluar sehingga perusahaan dapat lebih produktif dan efisiensi biaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Dajan, 1994, Pengantar Metode Statistik I, LP3ES, Jakarta
- Agus Ahyari, 1986. Manajemen Produksi Pengendalian Produksi Yogyakarta, BPFE, UGM.
- Basu Swastha DH dan Irawan, 1990. Manajemen Pemasaran Modern, Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, E.B. 1995. Manajemen Personalia. Terjemahan Edisi IV Ma'ud, M. Jakarta Erlangga.
- Gunawan Adi Saputro, dan Marwan Asri SW, 1993, Manajemen Perusahaan, Edisi Revisi, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Gunawan Adi Saputro, dan Marwan Asri, 1996. Manajemen Perusahaan Edisi 3, Cetakan Kesembilan, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 1996. Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 1997. Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, 1990. Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan. Yogyakarta, Unit Penerbit dan Percetakan AMPYKPN.
- M. Manullang, 1981, Pengantar Ekonomi Perusahaan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo, Indriyo Gito Sudarmo, 1993, Manajemen Produksi, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.