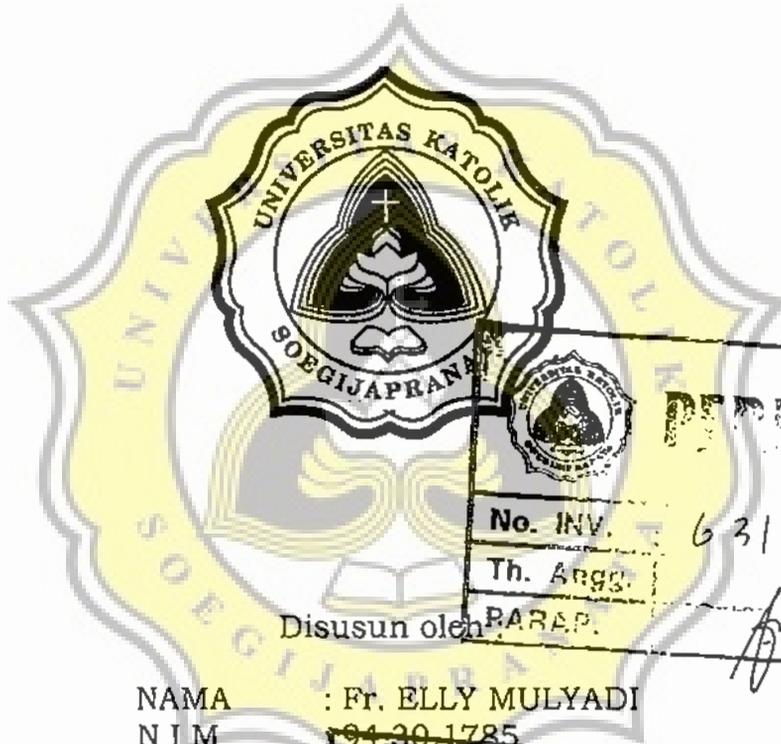


# ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Study kasus pada PT. SOLORODA INDAH PLASTIK  
(Bagian Pemotongan)

## ABSTRAKSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



PERPUSTAKAAN

No. INV. 631 / F / e1  
Th. Angg. 12/11-1999  
Disusun oleh PARAP.

NAMA : Fr. ELLY MULYADI  
N I M : 94.30.1785  
N I R M : 94 6 111.02016.50023  
JURUSAN : MANAJEMEN

PARAP.
Th. Angg.
No. INV.

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
1999

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : F. Elly Mulyadi

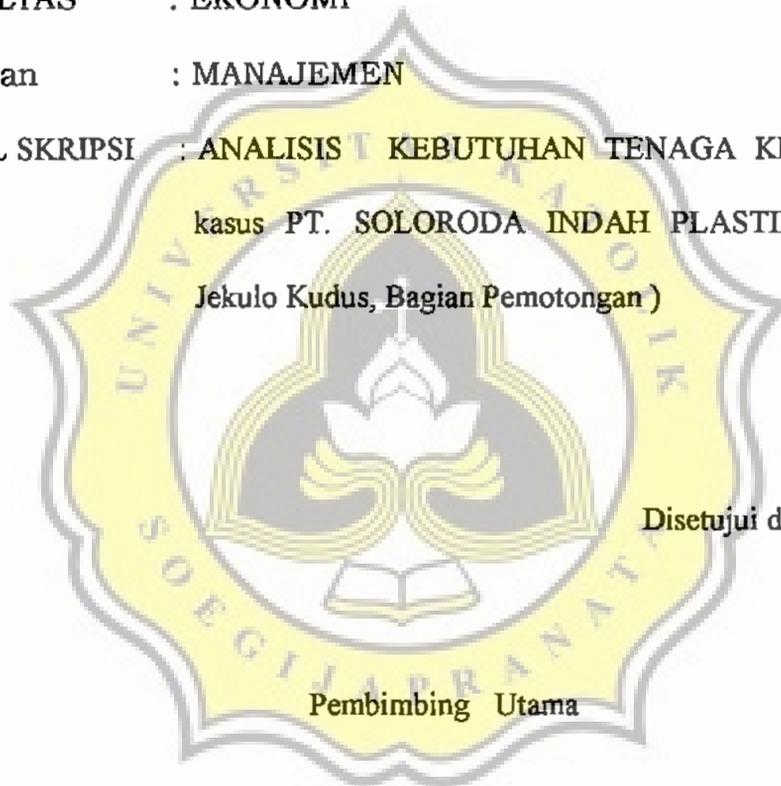
NIM : 94.30.1785

N I R M : 94.6.111.02016.50023

FAKULTAS : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA ( Studi kasus PT. SOLORODA INDAH PLASTIK – Terban, Jekulo Kudus, Bagian Pemotongan )



Disetujui di : Semarang

Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daryono', is written over the printed name of the supervisor.

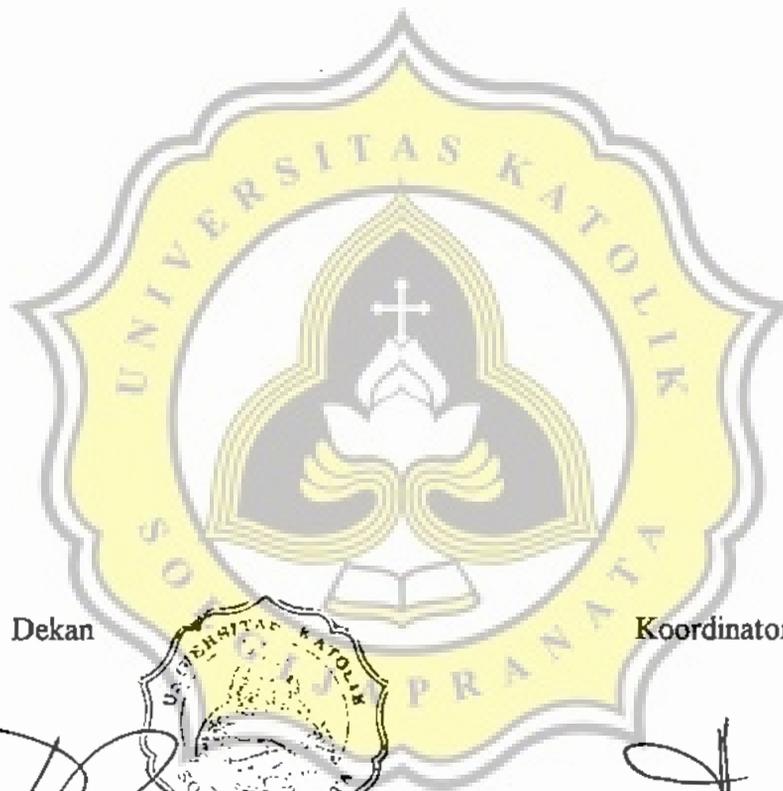
( Drs. H. Daryono Rahardjo, MM)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA

(Studi kasus pada PT. Soloroda Indah Plastik – Terban, Jekulo  
Kudus, Bagian Pemotongan )

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji pada tanggal 16 Oktober 1999 di  
Semarang



Dekan

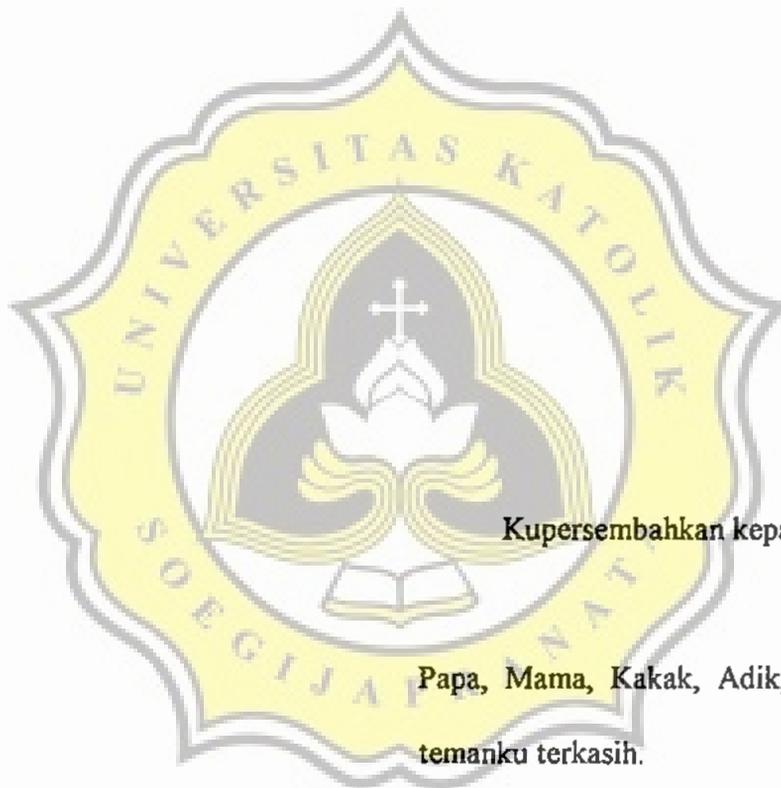
Koordinator Penguji

( Komala Inggarwati, SE,MM)

( Drs. Heru Sutantio )

## HALAMAN MOTTO

1. Dasar segala sesuatu adalah kepercayaan.
2. Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam Doa 'dan permohonan dengan ucapan syukur (Filipi 4 : 6)



Kupersembahkan kepada :

Papa, Mama, Kakak, Adik, dan teman-temanku terkasih.

## *KATA PENGANTAR*

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan karunia-Nya, yang telah memungkinkan penyelesaian penyusunan skripsi ini. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata.

Peneliti menyadari bahwa selesainya penyusunan skripsi ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan rendah hati perkenankanlah peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

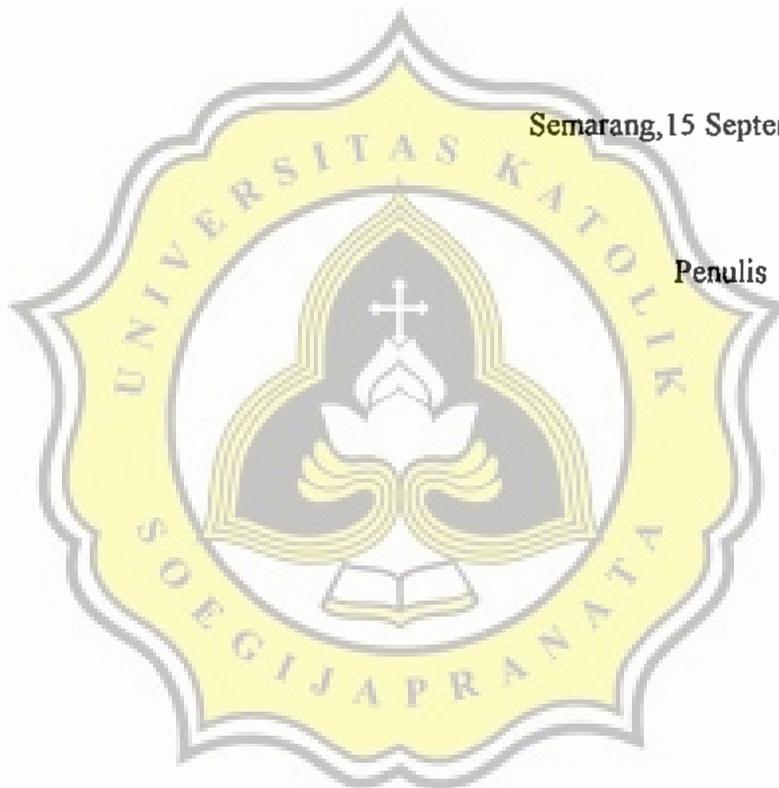
1. Bapak Drs.H. Daryono Rahardjo, MM selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Rudi Elyadi, SE, MM selaku dosen Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Eddy Pramono selaku Manajer Personalia PT. Soloroda Indah Plastik, Jekulo Kudus, Indonesia
5. Bapak Sumito selaku Manajer Produksi PT. Soloroda Indah Plastik, Jekulo Kudus, Indonesia.

6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata.
7. Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan – kekurangan, untuk itu saya mengharapkan saran dari pembaca.

Semarang, 15 September 1999

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Persembahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar isi .....	v
Daftar Tabel .....	vi
Daftar Gambar .....	vii
Daftar Lampiran .....	viii
Abstraksi .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Tujuan Penelitian .....	7
1.4.2. Kegunaan Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Pengertian Tenaga Kerja .....	10
2.2. Alasan Mengapa Faktor Manusia Sangat – Penting Untuk Diperhatikan .....	10

3.3. Jenis Data .....	28
3.4. Tehnik Pengumpulan Data .....	28
3.5. Tehnik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.2. Lokasi Perusahaan .....	34
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	34
4.3.1. Tenaga Kerja .....	38
4.3.2. Produksi .....	39
4.4. Analisis Produksi .....	42
4.5. Analisis Beban Kerja .....	45
4.6. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja .....	48
4.6.1. Tingkat Absensi .....	48
4.6.2. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja .....	50
4.7. Analisis Perhitungan Biaya Tenaga kerja .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	72

Daftar Pustaka

Lampiran

2.3.Pengertian Perencanaan .....	11
2.3.1.Prinsip-Prinsip Perencanaan Tenaga Kerja ...	12
2.3.2.Pengertian Perencanaan Tenaga Kerja .....	13
2.3.3.Unsur-Unsur Perencanaan Tenaga Kerja .....	15
2.3.4.Tahap-Tahap Perencanaan Tenaga Kerja ....	16
2.4.Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja .....	17
2.5.Langkah-Langkah Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Dengan Metode Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja .....	21
2.5.1.Perencanaan Produksi .....	21
2.5.2.Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja Dengan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) .....	22
2.5.3.Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (Work Force Analysis) .....	22
2.5.3.1.Pengertian Tingkat Absensi .....	23
2.5.3.2.Pengertian Tingkat Perputaran Tenaga – Kerja .....	23
2.6.Kerangka Pikir .....	24
2.7.Definisi Operasional .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1.Obyek Penelitian .....	27
3.2.Sifat Penelitian .....	27

## DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 : Tabel Rencana Dan Realisasi Produksi 1994 – 1998
- Tabel 4.2 : Tabel Peramalan Target Produksi 1999 – 2001
- Tabel 4.3 : Tabel Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Sebenarnya Menurut Metode Analisis Beban Kerja 1994 – 1998
- Tabel 4.4 : Tabel Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Metode Analisis Beban Kerja
- Tabel 4.5 : Tabel Prosentase Tingkat Absensi 1994 – 1998
- Tabel 4.6 : Tabel Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Keluar 1994 – 1998
- Tabel 4.7 : Tabel Prosentase Tingkat Perputaran Tenaga Kerja 1994 – 1998
- Tabel 4.8 : Tabel Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Sebenarnya Menurut Metode Analisis kebutuhan Beban Kerja 1994 – 2001
- Tabel 4.9 : Tabel Peramalan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Metode Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja 1999 – 2001
- Tabel 4.10 : Tabel Jumlah Tenaga Kerja Yang dibutuhkan Dengan Sistem Rekrutmen 1994 – 2001
- Tabel 4.11 : Tabel Jumlah Tenaga Kerja Yang dibutuhkan Dengan Sistem Lembur 1994 – 1998
- Tab 4.12 : Tabel Jumlah Biaya Tenaga Kerja Dengan Sistem Rekrutmen 1994 – 1998

Tabel 4.13 : Tabel Jumlah Biaya Tenaga Kerja Dengan Sistem Lembur  
1994 – 1998

Tabel 4.14 ; Tabel Perbandingan Biaya Tenaga Kerja Sistem Rekrutmen  
Dan Sistem Lembur



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Gambar Struktur Organisasi PT. Soloroda Indah Plastik

Gambar 4.2 : Gambar Proses Produksi PT. Soloroda Indah Plastik



## ABTRAKSI

Setiap perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara meningkatkan produktivitas agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan tentunya perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menentukan tercapainya target produksi perusahaan antara lain tersedianya bahan baku yang dibutuhkan, mesin-mesin produksi yang baik, sistem produksi yang baik, tersedianya tenaga kerja yang terampil sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memperkecil tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja yang terkendali. Faktor lain yang paling penting adalah tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain bahan baku dan modal.

PT. Soloroda Indah Plastik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan karung plastik (Bagian pemotongan), sejak tahun 1994-1998 belum pernah dapat mencapai target produksi yang diharapkan dengan tenaga kerja tetap yang dimilikinya. Dari data yang ada dapat diketahui bahwa penyebabnya adalah kekurangan tenaga kerja. Selama ini untuk memenuhi target, perusahaan dalam seminggu telah beroperasi selama 6 hari 24 jam dan dibagi menjadi 3 shift tetapi masih belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Agar target dapat dicapai maka ada dua alternatif yang harus dipilih yaitu dengan sistem kerja lembur (diadakan pada hari minggu) atau dengan sistem rekrutmen (menambah tenaga kerja yang baru), masalah yang kemudian timbul perusahaan harus memperhatikan jumlah biaya yang harus dikeluarkan jika memilih salah satu. Tentunya perusahaan harus memilih biaya yang paling rendah agar disamping dapat mencapai target perolehan laba dapat semaksimal mungkin.

PT. Soloroda Indah Plastik (bagian pemotongan) hanya menentukan target produksi untuk satu tahun mendatang dan dilakukan pada akhir tahun. PT. Soloroda Indah Plastik belum membuat sistem perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang baik. PT. Soloroda Indah Plastik mempunyai pemikiran bahwa kekurangan tenaga kerja dapat akan dapat dipenuhi dengan bekerja selama 24 jam tiap harinya. Hal ini disebabkan perusahaan tidak mau menambah tenaga kerja sebab jika tahun depan terjadi penurunan permintaan maka akan terjadi PHK yang mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan uang pesangon. Hal itu tidak mungkin dapat terjadi jika perusahaan memiliki rencana produksi jangka panjang (3 tahun atau lebih) sehingga perusahaan memiliki gambaran tentang target produksi perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja untuk tahun-tahun mendatang sehingga resiko kelebihan tenaga kerja dapat dihindari.

Dari uraian tersebut di atas maka masalah yang ada dapat dirumuskan : Bagaimana Sistem perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tepat yang diperlukan oleh PT. Soloroda Indah Plastik khususnya bagian pemotongan agar dapat mencapai target secara efisien dan efektif. Pada penelitian ini

dibatasi bahwa tenaga kerja yang dihitung adalah tenaga kerja bagian produksi karung plastik khususnya pemotongan karung plastik. Sedangkan penelitian ini bertujuan memberi masukan kepada PT. Soloroda Indah Plastik khususnya bagian pemotongan agar di tahun-tahun mendatang dapat mencapai target produksinya secara efisien dan efektif. Penelitian ini bersifat studi kasus yaitu mengumpulkan data dari beberapa elemen kemudian dapat diselidiki secara mendalam. Dalam studi kasus ini kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk elemen-elemen yang diselidiki. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumenter

Untuk membuat perencanaan kebutuhan tenaga kerja terlebih dahulu dibuat peramalan target produksi untuk jangka waktu 3 tahun berdasarkan target produksi tahun 1994 – 1998 dengan menggunakan metode garis lengkung dengan rumus sebagai berikut :  $Y = a + bx + cx^2$

Adapun nilai a, b, dan c dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y = na + c\sum x^2$$

$$\sum XY = b\sum x^2$$

$$\sum X^2Y = a\sum x^2 + c\sum x^4$$

untuk  $x = 0$

Sehingga akan didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 737.142,8 + 31.750X - 2.678,6X^2$$

Dari persamaan tersebut diatas akan didapatkan bahwa target produksi untuk tahun 1999 – 2001 akan menanggapi peningkatan dari tahun ke tahun.

Setelah didapat peramalan target produksi untuk tahun 1999 – 2001 maka kita dapat mencari jumlah tenaga kerja sebenarnya untuk tahun 1994 – 1998 dan meramalkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk tahun 1998 – 2001 dengan menggunakan metode analisis kebutuhan tenaga kerja dengan rumus

Jumlah T.K = Jumlah T.K berdasarkan metode beban kerja + % absensi + % tingkat perputaran T.K

Oleh karena itu terlebih dahulu kita mencari jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan menurut metode analisis beban kerja dengan rumus sebagai berikut:

Jumlah Produksi x Waktu Standar

Jumlah T.K = ----- x 1 orang

Hari kerja x Jam Kerja

Rumus untuk mencari tingkat absensi perusahaan adalah :

Hari kerja yang hilang

Tingkat Absensi = ----- x 100%

Hari karyawan bekerja + Hari Karyawan tdk bekerja

Sedangkan Rumus untuk mencari tingkat perputaran tenaga kerja digunakan rumus perhitungan tingkat perputaran tenaga kerja berdasarkan jumlah tenaga kerja yang keluar, sebagai berikut :

### Jumlah Tenaga Kerja Yang Keluar

$$SR = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Yang Keluar}}{\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja yaitu}} \times 100\%$$

Jumlah tenaga kerja awal tahun di –  
Tambah jumlah tenaga kerja pada  
akhir tahun.

Untuk menghitung berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk menambah jumlah tenaga kerja (sistem rekrutmen) yang dibutuhkan sebagai berikut :

Upah Tenaga Kerja x Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan.

Dari perhitungan yang ada dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja tetap yang ada pada perusahaan tahun 1993 – 1998 masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan akan tenaga kerja tetap perusahaan, target produksi perusahaan di tahun yang lalu menunjukkan kenaikan karena itu digunakan Trend Garis Lengkung untuk meramalkan target produksi tahun 1999 – 2001. Target produksi perusahaan untuk 3 tahun mendatang yang diramalkan dengan menggunakan trend garis lengkung menunjukkan adanya peningkatan . Untuk dapat mencapai target produksi (bagian pemotongan) sebaiknya perusahaan menggunakan sistem kerja lembur karena biaya yang harus dikeluarkan lebih kecil dibandingkan dengan sistem rekrutmen (penambahan tenaga kerja yang baru)

