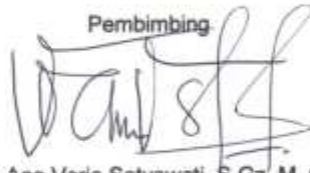


**HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA TENAGA KERJA WANITA BAGIAN SEWING CV.  
KETUT ABADI DESA KARANG ASEM, KECAMATAN  
SAYUNG, KABUPATEN DEMAK**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di *upload* di  
Sistim Informasi Tugas Akhir (SIADIN)

Pembimbing



Vilda Ana Veria Setyawati, S.Gz, M. Gizi

# **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KERJA WANITA BAGIAN SEWING CV. KETUT ABADI DESA KARANG ASEM, KECAMATAN SAYUNG, KABUPATEN DEMAK**

Dessy Nor Dyannah<sup>1</sup>, Vilda Ana Veria Setyawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Alumni Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

<sup>2</sup>Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email : desyd52@yahoo.com

## **ABSTRAK**

CV. Ketut Abadi merupakan perusahaan industri konveksi yaitu bisnis pengolahan bahan baku berupa tekstil menjadi pakaian jadi. Penelitian dilakukan di bagian *sewing*. Berdasarkan survei awal diketahui bahwa target produksi yang ditetapkan perusahaan sering tidak tercapai. Target produksi yang ditetapkan perusahaan sering tidak tercapai. Faktor yang dapat mempengaruhi target produksi tidak tercapai adalah dengan melihat kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja wanita bagian *sewing* CV. Ketut Abadi Desa Karang Asem, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Pengambilan data dengan menggunakan metode survei, observasi, pengukuran dan wawancara sebagai data pendukung. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, lembar observasi kinerja, formulir *food recall* 24 jam, *microtoise* dan *digital scale*, pedoman wawancara. Sampel adalah total populasi yaitu tenaga kerja bagian *sewing* dengan jumlah tenaga kerja wanita 38 orang.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden dengan rata-rata umur produktif, yaitu 28 tahun, dengan rata-rata masa kerja 4,8 bulan, tingkat pendidikan SMP (31,5%). Pengalaman kerja terbanyak kurang dari dua tahun (68,4%), dan 65,8% responden pernah mendapatkan pelatihan. Sebanyak 81,6% dengan ketercapaian target 71,1% dengan hasil jahitan 100% tercapai ketelitian dan kerapian. Status gizi normal yaitu sebesar 71,1%, dengan asupan gizi diperoleh rata-rata hasil 1008,463 Kkal. Diperoleh waktu standar tertinggi pada tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan yaitu 1,154 menit dan 1,167 menit dengan standar beban kerja masing-masing 26 pcs per 30 menit.

Kata kunci : kinerja, produktivitas, kebutuhan gizi

## **ABSTRACT**

*CV. Ketut Abadi is a company that is a business convection industrial processing of raw materials such as textiles into apparel. The study was conducted at the sewing. Based on the initial survey is known that production targets set by the company are often not achieved. Production targets set by the company are often not achieved. Factors that can affect the production target is not achieved by looking at the performance. The purpose of this study was to*

*analyze the factors associated with the performance of the CV ladies sewing section. Eternal Ketut Karang Asem Village, District Sayung, Demak.*

*This type of research is descriptive. Retrieval of data using the survey method, observation, measurement and interviews as supporting data. Instrument research using questionnaires, observation sheet performance, form a 24-hour food recall, microtoise and digital scale, interview guides. The sample is the total labor force population that is part of sewing the number of female workers 38 people.*

*The results showed the characteristics of the respondents with an average age of productive, ie 28 years, with an average tenure of 4.8 months, the level of secondary education (31.5%). Most work experience of less than two years (68.4%), and 65.8% of respondents had received training. A total of 81.6% to 71.1% with a target achievement stitching results achieved 100% accuracy and neatness. Normal nutritional status that is equal to 71.1%, with nutrient intake obtained average yield 1008.463 kcal. Obtained the highest standard time on the stage of sewing and sewing the back of the arm that is 1,154 minutes and 1,167 minutes with a standard workload of each 26 pcs per 30 minutes.*

*Keywords : performance, productivity, nutritional needs*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan pembangunan nasional suatu bangsa ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki fisik yang tangguh, mental yang kuat dan kesehatan yang prima disamping penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>1</sup> Dalam kondisi perkembangan pembangunan ke arah industrialisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, sangat diperlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Searah dengan hal tersebut, kebijakan pembangunan di bidang kesehatan ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, karena dituntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai produktivitas tinggi.<sup>2</sup>

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pabrik, maka tidak akan terlepas dari perbaikan sistem secara keseluruhan, yakni pengelolaan kinerja. Kunci pengelolaan kinerja adalah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai sebuah proses menentukan keberhasilan suatu sistem dalam mencapai tujuannya melalui monitoring dan pelaporan penyempurnaan program, terutama peningkatan hasil dari tujuan yang ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja sebagai proses dalam organisasi untuk mengelola kinerja

sejalan dengan tujuan perusahaan dan strategi fungsional. Tujuan dari proses ini adalah membuktikan sebuah sistem kontrol putaran tertutup yang proaktif. Perusahaan dan strategi fungsional disebarluaskan pada seluruh proses bisnis, aktivitas, tugas, dan personal sehingga proses umpan balik dari sistem manajemen kerja menunjang pengambilan keputusan yang tepat.<sup>3</sup>

Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas.<sup>4</sup> Kesehatan kerja yang optimal dapat dicapai antara lain dengan menyesuaikan antara beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja.<sup>5</sup>

Berdasarkan penelitian, dengan variabel produktivitas tenaga kerja, faktor demografi, ukuran produktivitas. Di peroleh hasil penelitian bahwa kinerja setiap tenaga kerja sudah optimal. Semua tenaga kerja memiliki indeks produktivitas lebih dari 100%. Tidak ada perbedaan produktivitas antara pria dan wanita, tidak terdapat hubungan antara produktivitas dengan usia.<sup>6</sup> Sedangkan penelitian lain, dengan variabel pengukuran kerja, waktu baku, analisa beban kerja, deskripsi pekerjaan, *key performance indicator* (KPI). Diperoleh hasil, terdapat penambahan tenaga kerja pada bagian Sr. RCC *Specialist* dan KAA (*key account agent*) telah dilakukan distribusi pekerjaan untuk memenuhi beban kerja dan peningkatan ini dilakukan dengan penekanan pada perbedaan diskripsi kerja. Terdapat pengurangan 2 orang tenaga kerja *Call Agent*, tidak dilakukan karena arah pengaturan beban kerja bukan kepada pengurangan tetapi kepada peningkatan target *Call Performance*.<sup>7</sup>

CV. Ketut Abadi merupakan salah satu perusahaan keluarga yang bergerak di bisnis konveksi yang didirikan pada tahun 2013. Konveksi merupakan bisnis pengolahan bahan baku berupa tekstil menjadi pakaian jadi atau garmen. Produk yang dihasilkan yaitu berupa pakaian anak-anak dan dewasa. Jumlah karyawan sebanyak 82 orang dengan pembagian tugas dalam beberapa bagian. Tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja pria dan wanita tetapi di dominasi oleh tenaga kerja wanita. Terdapat kriteria tenaga kerja yaitu tenaga kerja harian yang di golongkan ke dalam pekerja LPK yaitu tenaga kerja *training* dan tenaga kerja tetap/kontinyu atau tenaga kerja yang sudah dipekerjakan dengan sistem terus menerus. Di CV. Ketut Abadi banyak tenaga kerja yang pendidikannya masih rendah dan kebanyakan merupakan penduduk dengan

sosial ekonomi menengah ke bawah. Tenaga kerja tersebut bertempat tinggal yang tidak terlalu jauh dari lokasi perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 1 April 2014, terhadap 10 tenaga kerja di CV. Ketut Abadi adalah sebagai berikut tenaga kerja mengeluhkan pengalaman, pengetahuan, keahlian dan ketrampilan mereka masih kurang sehingga beban kerja mereka belum sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Saat wawancara tenaga kerja tidak mendapatkan makan siang dari perusahaan, para tenaga kerja membawa bekal makanan sendiri dari rumah dan ada juga yang hanya makan jajanan karena tidak adanya kantin, sehingga asupan gizinya tidak diketahui dan tidak terkontrol.

Berdasarkan dari hasil survei lapangan, dengan wawancara kepada pihak atasan/ mandor, di CV. Ketut Abadi mengalami rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Hasil barang yang diperoleh tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan dari perusahaan. Proses kerja dengan sistem berantai atau saling menyambung pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya, sehingga apabila terjadi kendala pada satu pekerjaan maka akan berdampak pada pekerjaan yang lainnya atau berdampak pada hasil produksi yang diperoleh.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu diteliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kerja wanita bagian *sewing* di Desa Karang Asem, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu dengan metode survei, observasi, pengukuran dan wawancara sebagai data pendukung, dengan jumlah sampel sama dengan populasi sebanyak 38 tenaga kerja wanita bagian *sewing* CV. Ketut Abadi Desa Karang Asem, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel produktivitas tenaga kerja, kinerja tenaga kerja, karakteristik individu (umur, pendidikan, pengalaman kerja), kebutuhan gizi : status gizi, asupan gizi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner, lembar observasi kinerja, formulir *food recall* 24 jam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Umur Responden

|              | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Mean±SD</b> | <b>Max</b> |
|--------------|----------|------------|----------------|------------|
| Umur (tahun) | 38       | 17         | 28±5,6         | 40         |

Umur atau usia merupakan waktu atau masa hidup seseorang selama masih hidup di dunia yang dihitung mulai dari manusia itu dilahirkan.<sup>8</sup> Dalam daur kehidupan terdapat penduduk usia produktif, artinya dalam usia produktif, penduduk tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas yang rutin. Seseorang dikatakan usia produktif, ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh umur antara 17-40 tahun dengan rata-rata umur 28 tahun. Dari hasil penelitian umur responden termasuk dalam kategori umur produktif dalam bekerja.

Umur merupakan faktor penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Perubahan fisik dan mental tercermin dalam sejumlah kajian atas pekerjaan yang telah menyimpulkan bahwa kinerja mengalami kemunduran dengan bertambahnya umur pada berbagai situasi yang banyak sekali menuntut pelaksanaan fungsi mental, seperti aktivitas-aktivitas sensorik dari persepsi, perhatian selektif, ingatan kerja dan pemrosesan informasi yang cepat.<sup>10</sup>

#### 2. Masa Kerja

|                    | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Mean±SD</b> | <b>Max</b> |
|--------------------|----------|------------|----------------|------------|
| Masa Kerja (Bulan) | 38       | 1          | 4,8±3,6        | 15         |

Masa Kerja responden adalah lamanya tenaga kerja bekerja sejak diangkat sebagai tenaga kerja di CV. Ketut Abadi. Hasil penelitian diperoleh hasil masa kerja responden rata-rata yaitu 4,8 bulan.

Masa kerja akan mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.<sup>10</sup> Dari hasil penelitian masa kerja sebagai tenaga kerja, rata-rata kerja masih rendah, sehingga pengalamannya dalam melakukan pekerjaan akan kurang cepat jika menemui kendala dalam pekerjaannya.

### 3. Tingkat Pendidikan

|                     | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Tidak Tamat SD      | 3                | 5,6                   |
| Tamat SD/Sederajat  | 5                | 9,3                   |
| Tamat SMP/Sederajat | 17               | 31,5                  |
| Tamat SMA/Sederajat | 13               | 24,1                  |

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.<sup>11</sup>

Hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir tamat SMP sebanyak 17 orang (31,5%). Tingkat pendidikan pada responden umumnya akan berpengaruh pada bagaimana seseorang memiliki pemahaman terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya. Dengan asumsi, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi pula kesadaran mereka dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>11</sup>

### 4. Pengalaman Kerja

|                     | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase(%)</b> |
|---------------------|------------------|----------------------|
| 0 - 23 ( < 2 th )   | 26               | 68,4                 |
| 24 - 47 ( < 4 th )  | 7                | 18,4                 |
| 48 - 71 ( < 6 th )  | 2                | 5,3                  |
| 72 - 95 ( < 8 th )  | 0                | 0                    |
| 96 - 119 ( <10 th ) | 0                | 0                    |
| 120 - 143 ( 10 th ) | 3                | 7,9                  |

Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.<sup>12</sup> Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.<sup>11</sup>

Pengalaman kerja menyatakan pengalaman kerja responden, yang diukur berdasarkan satuan bulan. Hasil penelitian yang diperoleh, bahwa pengalaman menjahit tenaga kerja responden rata-rata adalah masuk dalam kategori 0-23 bulan atau kurang dari 2 tahun, dengan jumlah 26 orang (68,4%). Sehingga didapatkan hasil sebagian besar responden kurang memiliki pengalaman menjahit atau pengalaman menjahit masih rendah. Sehingga dapat mempengaruhi produktivitas.

#### 5. Pelatihan Menjahit

| Pernyataan         | Ya  |      | Tidak |      |
|--------------------|-----|------|-------|------|
|                    | Jml | %    | Jml   | %    |
| Pelatihan Menjahit | 25  | 65,8 | 13    | 34,2 |

Pelatihan yaitu berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus dan spesifik.<sup>12</sup>

Diperoleh hasil perhitungan statistik pelatihan bahwa sebagian besar responden 25 orang (65,8%) menyatakan pernah mengikuti pelatihan.

#### 6. Pengalaman Menjahit

| Pernyataan                                 | Ya  |      | Tidak |      |
|--|-----|------|-------|------|
|  | Jml | %    | Jml   | %    |
| Pengalaman/pelatihan mempermudah pekerjaan | 31  | 81,6 | 7     | 18,4 |



Pengalaman disini adalah pengalaman yang pernah diikuti oleh tenaga kerja pada waktu terdahulu, yang dapat mempermudah pekerjaan yaitu menjahit.

Diperoleh hasil pernyataan tenaga kerja dari 38 responden, 31 orang (81,6%) menyatakan pengalaman/pelatihan mempermudah pekerjaan mereka. Sehingga tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

#### 7. Penilaian Hasil Jahitan

| Pernyataan               | Teliti |       | Tidak Teliti |   |
|--------------------------|--------|-------|--------------|---|
|                          | Jml    | %     | Jml          | % |
| Ketelitian Hasil Jahitan | 38     | 100,0 | 0            | 0 |

| Pernyataan             | Rapi |       | Tidak Rapi |   |
|------------------------|------|-------|------------|---|
|                        | Jml  | %     | Jml        | % |
| Kerapian Hasil Jahitan | 38   | 100,0 | 0          | 0 |

##### a. Ketelitian Hasil Jahitan

Ketelitian adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hati-hati dan benar. Dari keseluruhan responden (100%) menyatakan ketelitian hasil jahitan yang dikerjakan yaitu teliti. Hal ini berdasarkan dari hasil penilaian tenaga.

##### b. Kerapian Hasil Jahitan

Kerapian yaitu penilaian hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Dari keseluruhan responden (100%) menyatakan kerapian hasil jahitan yang dikerjakan yaitu rapi. Hal ini berdasarkan dari hasil penilaian tenaga kerja.

## B. Analisis Kebutuhan Gizi

### 1. Status Gizi

|        | Frekuensi | Persentase(%) |
|--------|-----------|---------------|
| Kurus  | 1         | 2,6           |
| Normal | 27        | 71,1          |
| Gemuk  | 10        | 26,3          |

Status gizi adalah keadaan tubuh sebagai akibat konsumsi makanan dan penggunaan zat-zat gizi. Status gizi dewasa dapat diukur dengan IMT, yaitu

mengitung berat badan dan tinggi badan. Dibedakan antara status gizi kurang, baik dan lebih.<sup>13</sup>

Pada penelitian diperoleh hasil sebagian besar tenaga kerja berada dalam kategori normal yaitu 27 orang (71,1%).

## 2. Asupan Gizi

|             | <b>n</b> | <b>Min</b> | <b>Mean±SD</b> | <b>Max</b> |
|-------------|----------|------------|----------------|------------|
| Asupan Gizi | 38       | 523,6      | 1008,463±233,7 | 1645,9     |

Dalam hubungan pekerjaan, bahan makanan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja adalah bahan makanan yang memenuhi kebutuhan gizi masyarakat pada umumnya ditambah dengan tambahan kebutuhan kalori untuk keperluan melaksanakan pekerjaan. Tambahan kalori demikian merupakan kalori kerja yaitu energi yang benar-benar diperlukan guna meraih hasil kerja sebagaimana diharapkan dari seorang tenaga kerja.<sup>14</sup>

Menurut WHO, kebutuhan kalori tenaga kerja pada wanita dengan kriteria jenis pekerjaan sedang, yaitu sebesar 2400 kalori/hari.<sup>14</sup> Pada penelitian ini yang diteliti adalah tenaga kerja wanita dengan jenis pekerjaan sedang, yaitu penjahit diperoleh hasil nilai rata-rata hanya 1008,463 Kkal. Angka ini masih jauh dari standar kebutuhan kalori tenaga kerja wanita yang dibutuhkan yaitu 2400 Kkal.

Dari hasil penelitian diperoleh tingkat asupan gizi yang diperoleh masih rendah. Rendahnya asupan energi pada penelitian ini dimungkinkan karena rata-rata subjek hanya makan dua kali sehari dan jarang/tidak ada makanan selingan.

Apabila kebutuhan asupan gizi terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak padapeningkatan produktivitas.<sup>15</sup>

Kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerja erat kaitannya dengan keadaan atau status gizi. Seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik. Tenaga kerja dengan status gizi di bawah normal, meskipun persentasenya tidak besar, tetapi perlu mendapat perhatian. Hal ini karena konsumsi energi yang kurang memadai akan menyebabkan kebutuhan energi untuk bekerja akan diambil dari energi cadangan yang terdapat dalam sel. Apabila hal ini terjadi, dapat mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan secara baik

dan produktivitas kerjanya akan menurun bahkan dapat mencapai target rendah.<sup>15</sup>

### C. Analisis Produktivitas

| Pernyataan                  | Tidak Pernah |   | Jarang |      | Sering |      |
|-----------------------------|--------------|---|--------|------|--------|------|
|                             | Jml          | % | Jml    | %    | Jml    | %    |
| Ketercapaian target perhari | 0            | 0 | 27     | 71,1 | 11     | 28,9 |

Dari 38 responden, diperoleh hasil pernyataan 27 orang (71,1%) menyatakan jarang tercapai target. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan yaitu apabila hasil jahitan telah selesai, maka akan diberikan pada proses berikutnya atau menyambung. Sehingga diperlukan kerjasama dari semua tenaga kerja.

Produktivitas pekerja merupakan prioritas utama yang dituntut setiap perusahaan kepada setiap pekerja. Berdasarkan dari hasil observasi dan perhitungan diperoleh data target produksi yang ditetapkan di CV. Ketut Abadi adalah sebesar 504 pcs per hari. Target produksi yang mampu dihasilkan adalah rata-rata sekitar 440 pcs per hari. Hal ini disebabkan karena kendala pada faktor manusia yang terkadang tidak masuk saat proses produksi, serta kendala mesin rusak pada saat proses produksi karena tenaga mekanik yang tadinya hanya satu sekarang sudah tidak bekerja lagi, sehingga perlu adanya tenaga mekanik yang ada di ruang produksi.

Hasil perhitungan target produksi di CV. Ketut Abadi yang dilakukan peneliti selama meneliti waktu kerja yang dilaksanakan dengan pertimbangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecepatan kerja. Dalam hal ini kecepatan tenaga kerja berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, ada yang terlalu cepat dan ada yang lambat. Tingkat kecepatan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh kapasitas kerja. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung kepada ketrampilan, keserasian, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, ukuran tubuh manusia.<sup>16</sup>

Pekerjaan yang dilakukan di bagian *sewing* adalah pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan ketrampilan saat menjahit, karena pekerjaan harus

cepat untuk mengejar target yang selanjutnya dioper ke bagian berikutnya. Pada beberapa bagian harus dikerjakan secara detail, seperti bagian stik tangan pada satu proses produksi. Apabila tenaga kerja tidak teliti maka akan banyak kesalahan dalam proses berikutnya (memasang potongan pola yang dijahit pada proses berikutnya), dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Hal ini dapat merugikan perusahaan.

Dari hasil analisis pada tabel 4.11, maka akan diperoleh waktu standar untuk menyelesaikan suatu siklus pekerjaan, yang mana waktu ini akan digunakan sebagai standar penyelesaian pekerjaan bagi masing-masing bagian atau tahap produksi tenaga kerja wanita bagian *sewing* di CV. Ketut Abadi. Diperoleh standar beban kerja terendah yaitu pada tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan, yaitu dengan waktu standar 1,154 menit dan 1,167 menit dengan beban kerja 26 pcs per 30 menit, sedangkan ketentuan dari perusahaan yaitu 36 pcs per 30 menit.

Dari hasil analisis pada tabel 4.12, mengenai kebutuhan tenaga kerja perlu adanya penambahan tenaga kerja terutama pada tahap ke dua dan tujuh yaitu tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan masing-masing 2 tenaga kerja.

Dari hasil perhitungan waktu tambahan yang dibutuhkan oleh perusahaan agar target produksi dapat tercapai adalah dengan menambah waktu kerja yaitu kurang lebih 1,5 jam pada jam tambahan saat selesai waktu proses produksi normal, agar toleransi target produksi dapat lebih baik, sehingga produktivitas akan meningkat.

#### D. Analisis Kinerja

Tabel 4.11

Analisis Beban Kerja Berdasarkan Standar Waktu dan Target Kerja

| No | Bagian                | Jumlah Tenaga Kerja | Waktu Normal | PDF (10%) | Volume Kegiatan | Waktu Standar | Standar Beban Kerja (t=30 menit) | Target Kerja (t=30 menit) |
|----|-----------------------|---------------------|--------------|-----------|-----------------|---------------|----------------------------------|---------------------------|
| 1. | Jahit label           | 2                   | 420          | 42        | 547             | 0,844         | 35                               | 36                        |
| 2. | Jahit bagian belakang | 4                   | 469          | 47        | 446             | 1,154         | 26                               | 36                        |

|     |                      |   |     |    |     |       |    |    |
|-----|----------------------|---|-----|----|-----|-------|----|----|
| 3.  | Jahit bagian depan   | 6 | 397 | 40 | 437 | 0,997 | 30 | 36 |
| 4.  | Jahit kantong        | 3 | 407 | 41 | 445 | 1,004 | 30 | 36 |
| 5.  | Jahit bagian pundak  | 3 | 420 | 42 | 434 | 1,064 | 28 | 36 |
| 6.  | Jahit kerah          | 5 | 401 | 40 | 437 | 1,008 | 30 | 36 |
| 7.  | Jahit bagian tangan  | 4 | 469 | 47 | 441 | 1,167 | 26 | 36 |
| 8.  | Jahit bagian samping | 3 | 420 | 42 | 442 | 1,045 | 29 | 36 |
| 9.  | Jahit manset         | 3 | 442 | 44 | 442 | 1,099 | 28 | 36 |
| 10. | Heming               | 2 | 431 | 43 | 442 | 1,072 | 28 | 36 |
| 11. | Jahit kancing        | 2 | 420 | 42 | 441 | 1,047 | 29 | 36 |
| 12. | Jahit bagian bawah   | 1 | 406 | 41 | 437 | 0,929 | 30 | 36 |

Kinerja tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap, mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.<sup>12</sup>

Studi tata cara pengukuran kerja pada dasarnya akan sangat tergantung dan dipengaruhi oleh macam operasi yang berlangsung dalam sebuah sistem produksinya. Ada berbagai macam operasi yang berbeda karakteristiknya tentu saja akan memerlukan cara analisa yang berbeda pula. Di sini pendekatan yang direkomendasikan untuk setiap kasus yang dihadapi akan tergantung pada volume produksi, frekuensi perubahan dalam spesifikasi produk yang dibuat/dihasilkan, waktu dan dana yang tersedia untuk proses analisa dua faktor yang pertama-volume dana dan macam produk (output)-merupakan dasar pertimbangan yang paling dominan didalam pemilihan tipe proses produksi seperti yang lazim dikenal sebagai tipe *flow shop*, *job shop* dan atau *project*.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja dengan menggunakan perhitungan waktu standar. Waktu standar adalah waktu yang

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

Dari hasil analisis diperoleh waktu standar untuk menyelesaikan suatu siklus pekerjaan, yang mana waktu ini akan digunakan sebagai standar penyelesaian pekerjaan bagi masing-masing bagian atau tahap tenaga kerja wanita bagian *sewing* di CV. Ketut Abadi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh waktu standar tertinggi pada tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan yaitu 1,154 menit dan 1,167 menit, dengan standar beban kerja yaitu masing-masing 26 pcs per 30 menit, sedangkan target yang ditentukan dari perusahaan adalah 36 pcs per 30 menit.

Tabel 4.12  
Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian *Sewing* Berdasarkan Analisis Beban Kerja

| No    | Target Kerja Total | Standar Beban Kerja Total | Selisih Target Kerja Total | Jumlah Tenaga Kerja | Standar Beban Per Orang | Kebutuhan Tenaga Kerja Tambahan |
|-------|--------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------------|
| 1.    | 72                 | 70                        | 2                          | 2                   | 35                      | 0                               |
| 2.    | 144                | 104                       | 40                         | 4                   | 26                      | 2                               |
| 3.    | 216                | 180                       | 36                         | 6                   | 30                      | 1                               |
| 4.    | 108                | 90                        | 18                         | 3                   | 30                      | 1                               |
| 5.    | 108                | 84                        | 24                         | 3                   | 28                      | 1                               |
| 6.    | 180                | 150                       | 30                         | 5                   | 30                      | 1                               |
| 7.    | 144                | 104                       | 40                         | 4                   | 26                      | 2                               |
| 8.    | 108                | 87                        | 21                         | 3                   | 29                      | 1                               |
| 9.    | 108                | 74                        | 24                         | 3                   | 28                      | 1                               |
| 10.   | 72                 | 56                        | 16                         | 2                   | 28                      | 1                               |
| 11.   | 72                 | 58                        | 14                         | 2                   | 29                      | 0                               |
| 12.   | 36                 | 30                        | 36                         | 1                   | 30                      | 1                               |
| Total |                    |                           |                            |                     |                         | 12                              |

Pada tabel 4.12 berdasarkan analisis beban kerja, terdapat usulan tambahan tenaga kerja yaitu pada tahap jahit bagian depan, jahit kantong, jahit bagian pundak, jahit kerah, jahit bagian samping, jahit manset, dan heming masing-masing satu tenaga kerja dan masing-masing 2 tenaga kerja pada tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan.

Pada hasil analisis saat observasi kinerja produksi, pada tahap jahit bagian tangan di temui hambatan yang sama yaitu model jahitan yang sulit.

Disini kemungkinan tenaga kerja belum banyak berpengalaman, dan mempunyai ketrampilan sehingga perlu adanya penambahan pada bagian ini. Saat melakukan observasi dengan mengamati proses kerja, hasil jahitan rata-rata yang diperoleh tenaga kerja sudah rapi, dan teliti. Tidak banyak ditemukan kendala, melainkan masalah teknisi atau tidak adanya mekanik.

Pada saat pengamatan hasil observasi kinerja didapatkan hasil terendah 26 pcs per 30 menit, sedangkan ketentuan dari perusahaan yaitu 36 pcs per 30 menit. Sehingga dalam sehari harus mampu menghasilkan 504 pcs per hari, namun rata-rata yang mampu dihasilkan tenaga kerja yaitu 440 pcs per hari. Dapat diketahui sebagian besar tenaga kerja belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa output yang dihasilkan tenaga kerja atau kinerjanya masih kurang baik yang artinya produktivitas tenaga kerja belum tercapai. Secara umum, produktivitas tenaga kerja di CV. Ketut Abadi masih dibawah tingkat produktivitas yang diharapkan.

Dari hasil analisis perhitungan waktu tambahan yang dibutuhkan oleh perusahaan agar target produksi dapat tercapai adalah dengan menambah waktu kerja yaitu kurang lebih 1,5 jam pada jam tambahan saat selesai waktu proses produksi normal, agar toleransi target produksi dapat lebih baik. Waktu tambahan dapat dilakukan setelah proses produksi dalam waktu normal atau biasanya disebut dengan lembur, atau dapat dilakukan dengan waktu mulai kerja yang dilakukan lebih awal. Sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan target perusahaan dapat tercapai. Perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Menghitung Waktu tambahan yang dibutuhkan} = \frac{(TT - SB)}{\text{SB per jam}}$$

Keterangan :

TT = Target total

SB = Standar beban

$$\begin{aligned} \text{Waktu tambahan yang dibutuhkan} &= \frac{504 - 420}{60} \\ &= 84 \frac{\quad}{60} \\ &= 1,5 \text{ jam} \end{aligned}$$

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian karakteristik tenaga kerja diperoleh sebagian besar umur 28 tahun, yaitu berada dalam usia produktif, dengan tingkat pendidikan standar yaitu tamat SMP sebanyak 17 orang (31,5%). Pengalaman kerja termasuk dalam pengalaman yang masih rendah, yaitu 0-23 bulan atau kurang dari 2 tahun, dan belum banyak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dengan bidang pekerjaannya. Sebagian besar tenaga kerja memiliki status gizi normal (71,1%), dan dengan asupan gizi yang masih di bawah standar yaitu 1008,463 Kkal (standar kalori 2400 Kkal). Waktu standar tertinggi yang diperlukan untuk setiap tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya diperoleh pada tahap jahit bagian belakang dan jahit bagian tangan yaitu 1,154 menit dan 1,167 menit dengan standar beban kerja masing-masing 26 pcs per 30 menit, sedangkan ketentuan dari perusahaan yaitu 36 pcs per 30 menit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja setiap tenaga kerja sebagian besar masih belum memenuhi target perusahaan, yaitu output aktual setiap tenaga kerja lebih kecil daripada output standar.

## **SARAN**

Sebaiknya tenaga kerja lebih memperhatikan asupan makanannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan. Sebaiknya lebih sering diadakan pelatihan menjahit secara rutin agar setiap tenaga kerja tidak lagi menemui kesulitan dengan pekerjaan mereka. Perlu adanya perbaikan fasilitas produksi (faktor teknis) mengubah dan mengatur secara fisik, sehingga kemampuan tenaga kerja dapat meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Atmarita. *Widyakarya Nasional Pangan dan Gizi*, Mei 2014. <http://pembangunan.nasioanalastaqauliyah.com/blog/read/1816/makalah-gizi-analisis-situasi-gizi-dan-kesehatan-masyarakat.html>. 23 Maret 2014
2. Anies. *Penyakit Akibat Kerja*. PT. Elex Media Komputindo. Gramedia . Jakarta. 2005
3. Rika Ampuh Hadiguna. *Manajemen Pabrik Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009
4. Tarwaka, Solichul HB, Lilik S. *Ergonomi Untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Uniba Press. Surakarta. 2004



5. Suma'mur. *Ergonomi Untuk Produktivitas*. CV Haji Masagung. Jakarta. 2001
6. Gandhi Pawitan. *Jurnal Administrasi Bisnis volume 9, nomor 1. Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Faktor Demografi di Perusahaan Manufaktur*. 2013
7. Diah Sepiyana. *Jurnal Evaluasi Beban Kerja Departemen Call Center Dengan Pendekatan Workload Analysis Di PT. R*. 2012
8. Hurlock, E.B. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi ke V. Erlangga. Jakarta, 1999
9. Artikel : *Penduduk Usia Produktif dan Ketenagakerjaan*. Nurhasikin. Universitas Riau Kepulauan.  
<http://kepri.bkkbn.go.id/Lists/Artikel/DispForm.aspx?ID=144> diakses 19 Juni 2014
10. Pajar. *Jurnal Ekonomi. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. 2008  
<http://www.scribd.com/diakses> 8 Juni 2014
11. Vellina Tambunan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. 2012  
<http://eprints.undip.ac.id/35938/diakses> 8 juni 2014
12. Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung. 2007
13. Sunita Almatsier. *Prinsip Dasar Ilmu Gizi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2009
14. Supriasa. *Penilaian Status Gizi*. Penerbit buku kedokteran EGC. 2001
15. Suci Widiastuti. *Jurnal Kedokteran. Faktor Determinan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Wanita*. Universitas Diponegoro. 2011  
<http://www.google.co.id/url?diakses> 9 juni 2014
16. Suma'mur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. CV. Sagung Seto, Jakarta. 2009
17. Sritomo Wignjosoebroto. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Guna Widya. Surabaya. 2003