
MENGUKUR PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEVEN ELEVEN MANGGA DUA

Hendy Tannady¹, Chaniago Helmi Santoso, Michael Kelly, Yulianto
E-mail: htannady@bundamulia.ac.id¹

Penulis

Hendy Tannady adalah dosen tetap sekaligus Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Bunda Mulia. Menyelesaikan gelar Sarjana Teknik Industri di Universitas Bina Nusantara dan Magister di Pelita Harapan. Bidang Peminatan : Manajemen Operasional, Perancangan Tata Letak Fasilitas

Abstract

Tulisan ini membahas tentang produktivitas kerja yang diteliti di Seven Eleven cabang Mangga Dua. Adapun hal-hal yang diteliti adalah elemen-elemen pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, waktu untuk melakukan satu elemen pekerjaan, terdiri dari waktu siklus, waktu normal, dan waktu baku, serta berapa tingkat produktivitasnya.

Keywords

Elemen pekerjaan, waktu siklus, waktu normal, waktu baku, tingkat produktivitas

1. PENDAHULUAN

Kurang diperhatikannya produktivitas pekerja pada suatu proyek konstruksi dapat menghambat pekerjaan konstruksi tersebut. Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam proyek konstruksi, dimana salah satunya adalah faktor tenaga kerja yang berkaitan langsung dalam pembangunan konstruksi di lapangan. Produktivitas pekerja merupakan salah satu unsur utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi, tapi seringkali penggunaan tenaga kerja tidak efektif, seperti menganggur, mengobrol, makan, minum, dan merokok di luar jam istirahat, dan lain-lain. Untuk itu, pihak manajemen harus dapat mengetahui cara-cara untuk mengukur produktivitas pekerja sebelum melakukan upaya peningkatan produktivitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran kerja berupaya untuk mengetahui kecepatan kerja, kemudian menentukan prosedur untuk menerampikan tenaga kerja agar mampu bekerja lebih cepat, jadi lebih efisien. Percontohan kegiatan berupaya untuk mengetahui persentase waktu yang produktif atau aktif, dari tenaga kerja atau mesin perkakas kemudian melakukan pembaharuan dalam pembagian tenaga kerja, dislokasi perkakas, penjadwalan ulang mesin dan lain-lain agar waktu kerja mereka semakin efektif (Sutalaksana, 1979).

Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja andingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai (Kamuli, 2012). Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan (*output*) dan masukan (*input*). (Pilcher, 1992)

Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Tetapi pengendali utama berada pada unsur manusia. Kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan utamanya bagi para pegawai sebagai pelayan publik. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menduduki posisi penting. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut (Djaja, 2002) adalah: "...menyangkut peningkatan pendidikan, pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi penuh".

3. METODE PENELITIAN

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran produktivitas kerja, namun pengukuran ini sulit untuk dilakukan secara akurat. Oleh karena itu, metode-metode pendekatan dalam *work sampling* dapat digunakan untuk mengukur produktivitas pekerja. Penelitian ini juga akan meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja terhadap pekerjaannya.

Sampling kerja atau sering disebut sebagai *work sampling*, *Ratio Delay Study* atau *Random Observation Method* adalah salah satu teknik untuk mengadakan sejumlah besar pengamatan terhadap aktivitas kerja dari mesin, proses atau pekerja/operator. Pengukuran kerja dengan cara ini juga

diklasifikasikan sebagai pengukuran kerja secara langsung. Karena pelaksanaan kegiatan pengukuran harus dilakukan secara langsung ditempat kerja yang diteliti. (Sritomo, 1989)

Metode sampling kerja dikembangkan berdasarkan hukum probabilitas atau *sampling*. Oleh karena itu pengamatan terhadap suatu obyek yang ingin diteliti tidak perlu dilaksanakan secara menyeluruh (populasi) melainkan cukup dilaksanakan secara mengambil sampel pengamatan yang diambil secara acak (*random*). (Sritomo, 1989). Suatu sampel yang diambil secara *random* dari suatu grup populasi yang besar akan cenderung memiliki pola distribusi yang sama seperti yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila sampel yang dimiliki tersebut diambil cukup besar, maka karakteristik yang dimiliki oleh sampel tersebut tidak akan jauh berbeda dibanding dengan karakteristik dari populasinya.

Sampling pekerjaan adalah suatu teknik yang cukup sering digunakan untuk mengukur beban kerja tenaga kerja dan mempunyai beberapa tipe, yaitu pekerjaan dengan beban tetap dan pekerjaan dengan beban yang berubah. Selain itu, *sampling* pekerjaan adalah suatu prosedur pengukuran yang dilakukan pada waktu-waktu yang ditentukan secara acak.

4. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Data

No.	Aktivitas	Kode
1.	Menyapa	A
2.	Mengambil Barang	B
3.	Mengarahkan Barang ke Barcode	C
4.	Meletakkan Barang	D
5.	Menerima Uang	E
6.	Memasukkan Uang ke Kas	F
7.	Memberi Uang Kembalian	G
8.	Memberi Struck	H

No.	Waktu	Kegiatan							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1	12.00	2	5	5	5	2	2	1	2
2	12.05	2	3	3	3	2	2	2	2
3	12.10	1	2	2	2	1	1	0	1
4	12.15	3	6	6	6	3	3	2	3
5	12.20	3	4	4	4	3	3	2	3
6	12.25	3	3	3	3	3	3	3	3
7	12.30	2	3	3	3	2	2	2	2
8	12.35	1	2	2	2	1	1	0	1
9	12.40	0	0	0	0	0	0	0	0
10	12.45	3	4	4	4	3	3	2	3
11	12.50	2	3	3	3	2	2	2	2
12	12.55	0	0	0	0	0	0	0	0
13	13.00	3	5	5	5	3	3	2	3
14	13.05	2	4	4	4	2	2	2	2
15	13.10	1	3	3	3	1	1	1	1
16	13.15	3	4	4	4	3	3	3	3
17	13.20	4	6	6	6	4	4	3	4
18	13.25	2	3	3	3	2	2	2	2
19	13.30	3	4	4	4	3	3	2	3
20	13.35	2	2	2	2	2	2	1	2
	Jumlah	42	66	66	66	42	42	32	38

Pengolahan Data

Jumlah seluruh elemen kegiatan = 394

Produktivitas kerja = $18 / 20 = 0,9 = 90\%$

Perhitungan beban kerja :

1. % produktif setiap elemen pekerjaan (Pn)

$$Pn = \frac{\text{Jumlah tally elemen pekerjaan ke-n}}{\text{Jumlah total tally pengamatan}}$$

Kegiatan	A	B	C	D	E	F	G	H
Pn	0,1066	0,16751	0,16751	0,16751	0,1066	0,1066	0,08122	0,09645

2. Jumlah menit pengamatan tiap elemen pekerjaan (Mn)

$$Mn = Pn \times \text{total menit pengamatan}$$

Total menit pengamatan = 95 menit

Kegiatan	A	B	C	D	E	F	G	H
Mn	10,1269	15,9137	15,9137	15,9137	10,1269	10,1269	7,71574	9,16244

3. Waktu siklus per elemen pekerjaan (Ws)

$$W_s = M_n / \text{Jumlah elemen pekerjaan}$$

Kegiatan	A	B	C	D	E	F	G	H
Ws (menit)	1,26586	1,98921	1,98921	1,98921	1,26586	1,26586	0,96447	1,1453

4. Waktu normal per elemen pekerjaan (Wn)

$$W_n = W_s \times P$$

P = faktor penyesuaian

no	rating factor	rating	keterangan	1-rating (P)
1	skill	0,08	excellent (B2)	0,92
2	effort	0,1	excellent (B2)	0,9
3	condition	0,06	ideal	0,94
4	consistency	0,03	excellent (B2)	0,97
	rating factor	0,27		3,73

Kegiatan	A	B	C	D	E	F	G	H
wn (menit)	4,72167	7,41977	7,41977	7,41977	4,72167	4,72167	3,59746	4,27199

5. Waktu baku per elemen pekerjaan (Wb)

$$W_b = W_n (1 + L)$$

L = faktor kelonggaran

no	allowance	(%)
1	constant	5
2	standing	2
3	abnormal	0
4	Use of force, or muscular energy	0
5	Bad light	5
6	atmospheric condition	1
7	Close Attention	5
8	noise level	5
9	mental strain	1
10	monotony	4
11	Tediousness	5
	jumlah	33

Kegiatan	A	B	C	D	E	F	G	H
wb (menit)	6,27982	9,86829	9,86829	9,86829	6,27982	6,27982	4,78462	5,68174

5. KESIMPULAN

Melihat dari hasil pengamatan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas dari karyawan Lawson sangat tinggi yaitu 93%. Tingkat produktivitas yang sangat tinggi ini dapat mengakibatkan kelelahan bagi para pekerja sehingga praktikan memberikan saran supaya pihak Lawson dapat menambah karyawan yang ada atau membagi waktu kerja menjadi beberapa shift, sehingga antara pekerja bisa saling menggantikan dan tidak membuat para karyawan kelelahan.

Selain itu juga dilihat dari jenis pekerjaan yang terus - terusan dilakukan secara berulang – ulang dapat menyebabkan kejenuhan bagi para pekerja. Hal ini dapat dihindari dengan cara melakukan rolling pekerjaan, misalnya karyawan yang biasa bekerja di belakang, bisa ditukar dengan karyawan yang bekerja di depan, sehingga tidak menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Wignjosoebroto, Sritomo. (1989) *Teknik Tata Cara dan Pengukuran Kerja*, PT Guna Widya. Jakarta.
- Sutalaksana, dkk. (2006) *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. ITB. Bandung.
- Djaja, Saefullah. (2002) *Paradigma Reformasi Administrasi*. Bandung.
- Kamuli, Sukarman. (2012) *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO*. Gorontalo.
- Pilcher, R. (1992) *Principles of Contruction Management* 3rd ed, McGraw-Hill, Inc, Singapore.