

**ANALISIS PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA TERHADAP
PERENCANAAN PERLUASAN USAHA PADA PERUSAHAAN
TEKSTIL PT “ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE”
DI SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

**DARY TSABIDA ALAUDDIN
NIM : C.012032**

Pembimbing 1 : **Dra. Mrihrahayu R, M.M**

Pembimbing 2 : **Drs. Darsono, M.Si)**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul: Analisis Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Perencanaan Perluasan Usaha Pada Perusahaan Tekstil PT "Iskandar Indah Printing Textile" di Surakarta

NAMA : DARY TSABIDA ALAUDDIN

NIM : C 0120032

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tuna Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta 8 Agustus 2022



Dary Tsabida Alauddin



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap
Perencanaan Perluasan Usaha Pada Perusahaan Tekstil PT
"Iskandar Indah Printing Textile" di Surakarta
NAMA : DARY TSABIDA ALAUDDIN
NIM : C 0120032

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan Dapat
diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang
telah peneliti lakukan

Surakarta, 8 Agustus 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap
Perencanaan Perluasan Usaha Pada Perusahaan Tekstil PT
"Iskandar Indah Printing Textile" di Surakarta
NAMA : DARY TSABIDA ALAUDDIN
NIM : C 0120032

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 8 Agustus 2022

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, M.M
Sekretaris : Dr. Rini Adiyani SE, M.M
Anggota : Dra.Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dra. Sriwijastuti, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Abdullah Zailani SE, S.Ag, M.Pd, M.Si)

**ANALISIS PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA TERHADAP
PERENCANAAN PERLUASAN USAHA PADA PERUSAHAAN
TEKSTIL PT “ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE”
DI SURAKARTA**

Dary Tsabida Alauddin, Mrihrahayu R, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: tsabidaalauddin@gmail.com

ABSTRAKSI: Dari penelitian ini ada tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT Iskandar Tex di Surakarta.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT Iskandar Indah Printing Textile yang beralamat di Jalan Pakel 9-11 Kerten Laweyan Surakarta. Untuk keperluan data yang dikumpulkan, meliputi :jumlah tenaga kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Analisis kebutuhan tenaga kerja dapat ditentukan dengan Analisis beban kerja (Work Load Analysis), dengan memperhatikan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa dari analisis jumlah tenaga kerja menunjukkan bahwa rata-rata tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan belum tepat. Berdasarkan pada hasil perbandingan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang seharusnya dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terjadi selisih kurang yaitu untuk pembuat kain printing tahun 2017 kurang 14 orang, 2018 kurang 29 orang dan tahun 2019 kurang 40 orang, sedangkan untuk pembuat kain Rayon Twill tahun 2017 kurang 33 orang, 2018 kurang 7 orang dan tahun 2019 kurang 26 orang.

Kata Kunci: kain printing, kain Rayon Twill, Analisis beban kerja.

ABSTRACT: From this research there is a goal to be achieved, namely to determine the number of workers needed by PT Iskandar Tex in Surakarta.

The object of this research is PT Iskandar Indah Printing Textile which is located at Jalan Pakel 9-11 Kerten Laweyan Surakarta. For the purposes of the data collected, it includes: the number of workers, the level of absenteeism, and the rate of labor turnover. Analysis of manpower needs can be determined by workload analysis, taking into account the level of absenteeism and the rate of labor turnover.

The results of the study concluded that the analysis of the number of workers showed that the average workforce employed by the company was not right. Based on the results of the comparison of the number of workers in the company with the number of workers that should have been from 2017 to 2019 there was a less difference, namely for printing cloth makers in 2017 less than 14 people, 2018 less than 29 people and 2019 less than 40 people, while for Rayon Twill cloth makers in 2017 less 33 people, 2018 less 7 people and 2019 less 26 people.

Keywords: printing cloth, Rayon Twill cloth, Workload analysis.

PENDAHULUAN

Dalam kenyataan sekarang ini permasalahan perusahaan sangatlah kompleks, apalagi dengan adanya perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pemerintah maupun perusahaan itu sendiri. Dengan demikian semakin berat pula untuk mengatasi perkembangan yang ada pada perusahaan. Pada hakekatnya yang mengoperasikan setiap kegiatan adalah manusia, dan tidak dapat dipungkiri juga alat-alat yang ada, kesemuanya merupakan sarana pendukung atau penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat, seorang manajer dituntut untuk membuat keputusan-keputusan yang tepat agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam hal ini adalah keputusan tentang tenaga kerja yaitu suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk suatu periode yang pasti akan menentukan bagaimana keperluan itu digunakan (Heidjrachman dan Suad, 2013: 64).

Masalah penentuan kebutuhan tenaga kerja tidak hanya menyangkut bagian personalia tetapi meliputi seluruh bagian departemen dalam perusahaan tersebut. Karena itulah penentuan akan kebutuhan tenaga kerja memerlukan kerja sama antara bagian yang membutuhkan dengan bagian personalia. Sehingga pelaksanaan operasionalnya untuk

menentukan jenis atau mutu tenaga kerja digunakan analisis jabatan/deskripsi jabatan. Analisis jabatan merupakan suatu proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Deskripsi jabatan merupakan hasil analisis jabatan yang berupa statemen yang teratur. Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan suatu state men dari kualitas minimum karyawan yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu perusahaan dengan baik (Heidjrachman dan Suad, 2013: 24)..

Sedangkan untuk menentukan jumlah tenaga kerja dapat digunakan metode Work Load, analisis penelaahan waktu. Penentuan kebutuhan tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Sedangkan banyak sedikitnya karyawan yang dibutuhkan tergantung pada prospek ekonomi perusahaan dan kebijaksanaannya dalam melakukan investasi peralatan atau mesin-mesin yang dipakai dalam berproduksi. Perusahaan dapat melakukan berbagai cara yaitu dengan mengadakan perluasan usaha yang sudah ada. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat juga untuk mendapatkan produk dengan kualitas yang baik.

Bagi suatu perusahaan yang menghasilkan suatu produk, tenaga kerja dan investasi peralatan atau mesin-mesin sangat berkaitan erat sehingga dalam menentukan tenaga kerja atau

merencanakan tenaga kerja harus diperhatikan mengenai perluasan usaha. Menurut Marwansyah (2018), analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja-orang (man-hours) yang dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja.

Jika jumlah tenaga kerja lebih kecil dari fasilitas yang ada maka kelancaran pasar produksi akan terganggu. Demikian pula jika jumlah tenaga kerja lebih besar dari fasilitas atau mesin-mesin yang ada berarti perusahaan tidak bekerja secara aktif dan efisien. Hal ini berarti perusahaan melakukan pemborosan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT Iskandar Tex di Surakarta.

TINJAUAN PUSATA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

1. Perencanaan Tenaga Kerja

a. Pengertian Perencanaan Tenaga Kerja
Dalam fungsi pengadaan kerja, tugas pertama yang harus dilakukan oleh manajemen personalia adalah perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan. Menurut John Westerman dan Pauline (2016: 196): Perencanaan tenaga

kerja merupakan suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik kuantitatif maupun kualitatif untuk suatu periode yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan itu dapat digunakan.

Masalah perencanaan tenaga kerja tidak dapat hanya menyangkut bagian personalia dalam perusahaan tersebut sehingga perlu adanya kerja sama antara departemen yang memerlukan dengan bagian personalia sebagai pelaksana operasionalnya.

b. Keuntungan Perencanaan Tenaga Kerja

Ada beberapa keuntungan dari perencanaan tenaga kerja menurut John Westerman dan Pauline (2016: 199) adalah :

- 1) Penentuan persyaratan-persyaratan tenaga kerja dalam jangka panjang untuk pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan dalam ramalan-ramalan tentang biaya kompensasi.
- 2) Pengurangan dalam biaya tenaga kerja karena penggunaan tenaga kerja lebih baik.
- 3) Pelaksanaan kerja lebih stabil.
- 4) Pelaksanaan rencana-rencana untuk penggantian manajemen.
- 5) Dapat memberikan keputusan dalam penempatan, pemindahan dan kenaikan pangkat.
- 6) Memberikan bantuan dalam perencanaan karier.

- 7) Penentuan kebutuhan akan latihan dan pengembangan.
 - 8) Merupakan *input* bagi penilaian dari rencana-rencana, tindakan dan perluasan.
 - 9) Bantuan dalam organisasi jangka panjang dan perencanaan fasilitas-fasilitasnya.
- c. Prinsip-prinsip Perencanaan Tenaga Kerja
- Selain manfaat atau keuntungan perencanaan tenaga kerja perlu diketahui prinsip-prinsip dari perencanaan tenaga kerja. Prinsip-prinsip dari perencanaan tenaga kerja (John Westerman dan Pauline (2016: 207)::
- 1) Manajemen jangan melupakan persyaratan-persyaratan yang telah ada untuk mengisi lowongan pekerjaan yang telah ada.
 - 2) Pendidikan dan latihan harus dipandang sebagai proses yang sifatnya terus menerus bukan hanya sebagai peristiwa yang terjadi hanya sekali saja.
 - 3) Perencanaan tenaga kerja harus dalam jangka panjang, agar dapat memberikan sumber-sumber tenaga kerja yang tepat, pada tempat yang tepat, dalam jumlah yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Oleh karena semua perencanaan tenaga kerja harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perubahan-perubahan dan kondisi-kondisi.
 - 4) Setiap organisasi harus membuat rencana tenaga kerja untuk kebutuhan yang sifatnya khusus, merencanakan proses-proses dan kebijaksanaannya.
 - 5) Perencanaan tenaga kerja sangat tergantung pada keterangan yang benar.
 - 6) Perencanaan tenaga kerja harus mengandung semua hal yang dipengaruhi.
 - 7) Perencanaan tenaga kerja harus menjadi subyek penelitian untuk menentukan efektifitasnya dan untuk memperkuat proses perencanaan.
 - 8) Perencanaan tenaga kerja harus ditujukan pada tindakan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus dan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus.
 - 9) Perencanaan tenaga kerja harus ditujukan pada tindakan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus dan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus.
 - 10) Perencanaan tenaga kerja harus menitikberatkan pada tujuan-tujuan yang luas dan lengkap.
- d. Perencanaan Mutu/Kualitas Tenaga Kerja**
- Agar karyawan yang akan ditarik untuk bekerja pada perusahaan sesuai dengan keinginan, maka lebih dahulu ditentukan standar personalia sebagai perbandingannya. Standar ini merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Ada beberapa alat untuk merencanakan tenaga kerja agar terpenuhinya kebutuhan jenis mutu, yaitu :

1) Analisis jabatan

Jabatan adalah keseluruhan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan pada seseorang. Analisis jabatan merupakan penelaahan/ studi secara teratur, sistematis dan mendalam tentang suatu jabatan. Berikut ini merupakan definisi tentang jabatan dari beberapa ahli. Menurut John Suprihanto (2016: 23), analisa jabatan adalah suatu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu.

2) Deskripsi Jabatan

Hasil pertama yang diperoleh dari proses analisa jabatan adalah deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan adalah suatu catatan yang sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan yang didasarkan pada kenyataan-kenyataan apa, bagaimana, di mana suatu pekerjaan dilaksanakan dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Deskripsi jabatan ini mengandung 7 unsur, yaitu :

- a) Identitas jabatan : meliputi nama bagian, nama jabatan dan mulai berlaku uraian jabatan itu.
- b) Fungsi : uraian singkat peranan jabatan dalam keseluruhan bagian organisasi.
- c) Hubungan : dua macam hubungan ke dalam dan keluar harus mempunyai

garis perintah yang jelas dan tidak simpang siur.

- d) Tugas dan tanggung jawab : kegiatan tugas-tugas harus diberi penjelasan satu demi satu.
- e) Wewenang : setiap jabatan harus diberi wewenang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- f) Syarat minimum : menjelaskan kualifikasi dan pengalaman minimum yang dibutuhkan.
- g) Tanda tangan pejabat : pejabat yang menyandang jabatan yang dimaksud diperlukan menandatangani uraian jabatan yang disusun.

3) Spesifikasi jabatan

Spesifikasi jabatan adalah suatu catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk memangku jabatan dan mengerjakan tugas dengan baik (Alex S Nitisemito, 2009: 20).

Persyaratan tersebut antara lain adalah :

- a) Syarat pendidikan
- b) Syarat kesehatan
- c) Syarat fisik
- d) Syarat mental

Dalam persyaratan penetapan tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, sebab bila tidak justru menimbulkan kesulitan.

(1) Identitas jabatan

- (a) Nama
- (b) Kode
- (c) Bagian

(2) Persyaratan

- (a) Pendidikan
- (b) Tingkat kecerdasan minimum
- (c) Pengalaman
- (d) Pengetahuan dan ketrampilan
- (e) Persyaratan fisik
- (f) Status perkawinan
- (g) Jenis kelamin
- (h) Kewarganegaraan
- (i) Usia

3. Perencanaan Jumlah Tenaga Kerja

Setelah perencanaan tenaga kerja secara kualitas terpenuhi, langkah berikutnya adalah perencanaan tenaga kerja secara kuantitas yaitu penetapan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penentuan jumlah tenaga kerja adalah: (Heidjrachman dan Suad, 2013: 31).

a. Work Load Analysis

Work load analysis atau analisis beban kerja adalah penentuan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu pada waktu tertentu.

$$\text{Work load} = \frac{\text{Rencana Prod. x waktu diperlukan untuk selesaikan pekerjaan}}{\text{Jam kerja karyawan 1 tahun}}$$

Dari rumus tersebut penulis mengasumsikan sebagai berikut :

$$\text{Work load} = \frac{\text{Rencana produksi}}{\text{Kapasitas mesin x kemampuan orang mengawasi mesin}}$$

b. Work Force Analysis

Work force analysis atau analisis tenaga kerja adalah suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dipergunakan

untuk dapat mempertahankan kontinuitas jalannya perusahaan secara normal. Sehingga pada dasarnya selain jumlah karyawan yang telah ditentukan dengan menggunakan analisa beban kerja/ *Work force* dan tingkat absensi. Adapun rumus dari *work force analysis* adalah:

$$\text{Work force} = \text{work load} + \% \text{ absensi} + \% \text{ labour turn over}$$

c. Absensi

Absensi adalah apabila karyawan tidak hadir di tempat kerjanya. Tingkat absensi merupakan perbandingan hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk. Karena itu perusahaan berusaha untuk menaikkan tingkat absensi dengan melihat sebab-sebab absensi. Tiap absensi dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya. Untuk itu dapat diamati dengan analisa sebagai berikut:

1) Mencatat nama karyawan yang absen

Seringkali terjadi bahwa tingkat absensi yang tinggi disebabkan oleh kelompok karyawan yang sering tidak masuk kerja. Dengan demikian kalau kita mempunyai catatan tentang nama-nama karyawan yang sering absen kita mempunyai dasar untuk melakukan tindakan pendisiplinan.

2) Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran

Alasan yang sering terjadi adalah karena faktor sakit. Sebab-sebab yang lain biasanya tentang kesulitan transportasi (di kota-kota besar), keperluan keperluan pribadi dan menjaga anak-anak.

3) Memperhatikan kelompok yang sering absen

Pada umumnya kelompok karyawan dalam usia belasan tahun mempunyai kecenderungan untuk tidak hadir sedangkan bagi karyawan yang sudah umum/cukup umur biasanya mereka jarang tidak masuk kerja. Tetapi karyawan golongan tua absensinya sering dalam waktu lama karena sebab-sebab kesehatan.

4) Kelompok

Kelompok karyawan pada umumnya cenderung sering tidak masuk dibandingkan dengan kelompok karyawan. Sebab mereka tergolong kelompok yang menerima upah yang rendah, pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan. Tabulasi sehari-hari sering tidak masuk kerja akan bisa memberikan pola yang sangat menarik. Biasanya sering tidak masuk kerja adalah Sabtu dan Senin, sesudah hari gajian atau sesudah hari libur.

5) Kondisi kerja

Absen juga dapat disebabkan oleh kondisi kerjanya buruk, pekerjaan yang membosankan atau karena rekan sekerja yang tidak menyenangkan. Edwin B. Flippo (2011: 144) menyatakan bahwa :

“Tingkat absensi dikatakan tinggi bila lebih dari 38 %.” Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus bisa menekan tingkat absensi serendah mungkin.

d. Perputaran karyawan (Labour Turn Over)

Turn over menunjukkan gerakan masuk dan keluarnya tenaga kerja. Turn over ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turn over berarti sering terjadi pergantian karyawan dan ini merugikan perusahaan, sebab jika seseorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa biaya seperti :

1) Biaya penarikan karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara penarikan dan mempelajari penggantian.

2) Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3) Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru.

4) Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya lebih tinggi

5) Adanya produksi yang hilang selama penggantian karyawan yang baru.

6) Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.

7) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Tingkat perputaran karyawan menyangkut masalah :

1) Tambahan (accession)

Pekerja yang baru masuk dalam perusahaan bertambahnya orang yang digaji.

2) Pemutusan (separation)

Jumlah pekerja yang meninggalkan pekerjaan

3) Penggantian (replacement)

Jumlah penggantian sering disebut net labour turn over.

4) Average work force

Jumlah angkatan kerja rata-rata dalam satu periode

Tingkat replacement selalu merupakan angka yang terkecil dari accession dan separation karena kita mempunyai satu pegawai yang masuk dan satu pegawai yang keluar untuk menyeimbangkan replacement.

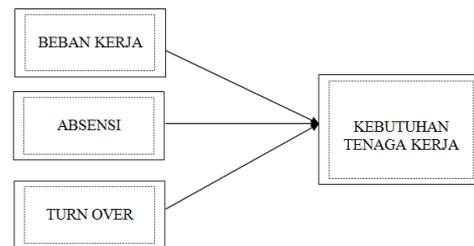
Adapun perputaran karyawan (Labour turn over) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Besarnya turn over dihitung dengan cara sebagai berikut (Malayu S.P. Hasibuan, 2011: 52).

$$LTO = \frac{\text{Jumlah (yang diterima - yang keluar)}}{\frac{1}{2} \text{ jumlah (Karyawan Awal + Karyawan Akhir)}} \times 100 \%$$

Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas penelitian yang akan dilaksanakan, penulis perlu menyusun kerangka pemikiran mengenai konsepsi tahap-

tahap penelitian secara teoritis. Kerangka pemikiran yang berupa skema sederhana ini menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Dalam pengadaan tenaga kerja, tugas utama yang dilakukan oleh seorang manajer adalah tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan. Tenaga kerja harus dalam jangka panjang agar dapat memberikan sumber-sumber tenaga yang tepat, pada tempat yang tepat. Oleh karena semua perencanaan harus mengikuti ketidakpastian, maka tenaga kerja harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perubahan-perubahan serta kondisi-kondisi. Agar karyawan yang ditarik sesuai dengan keinginan, maka terlebih dahulu ditentukan standar personalia sebagai pembandingnya. Penetapan jumlah karyawan harus betul-betul diperhitungkan secara cermat supaya karyawan yang bekerja tepat sesuai dengan volume pekerjaan.

Jika karyawan terlalu banyak, akan terjadi pemborosan (pengangguran tak

kentara), sedangkan jika jumlah kurang pekerjaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Untuk itu maka diperlukan analisis beban kerja, rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan (absen) dan perbandingan antara masuk dan keluarnya karyawan (labor turn over/ tingkat perputaran karyawan).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan terhadap suatu masalah. Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Tenaga kerja yang ada diperusahaan tekstil PT Iskandar Tex di Surakarta selama 3 tahun sudah sesuai dengan yang dibutuhkan”.

METODE PENELITIAN

A. Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian atau obyek dalam penelitian ini adalah pada PT Iskandar Indah Printing Textile yang beralamat di Jalan Pakel 9-11 Kerten Laweyan Surakarta..

B. Jenis data yang diperlukan

Untuk keperluan data yang dikumpulkan, meliputi :

1. Jumlah tenaga kerja
2. Tingkat absensi
3. Tingkat perputaran tenaga kerja

C. Sumber data dan Definisi Operasional

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari;

1. Data primer yaitu data yang pertama-tama ditulis oleh peneliti, yaitu penelitian langsung ke perusahaan yang bersangkutan, untuk memperoleh data yang berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan baik melalui wawancara maupun observasi.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua, pihak ketiga, dan seterusnya, antara lain buku-buku, brosur, literatur serta hasil-hasil penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.

D. Teknik pengumpulan data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Library research

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja optimal digunakan Analisis Jumlah Tenaga Kerja. Pada dasarnya analisis tenaga kerja dapat ditentukan dengan Analisis beban kerja (Work Load Analysis), dengan memperhatikan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja dapat dicari dengan rumus :

Jumlah Tenaga Kerja = Work Load + % Absensi + % Labour

Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis)

Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 1

VOLUME PRODUKSI KAIN PRINTING
TAHUN 2017 – 2019

Tahun	Volume Produksi (yard)
2017	32.946.981
2018	34.528.370
2019	34.787.590

Sumber : Bagian Produksi Perusahaan PT Iskandar Tex

Tabel 2.

ABSENSI KARYAWAN PEMBUAT KAIN PRINTING
PERUSAHAAN PT ISKANDAR TEX

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja x Σ karyawan	Absensi	Hari kary. bekerja
2017	360	630	226.800	39	226.761
2018	360	650	234.000	37	234.963
2019	360	650	234.000	30	234.970

Sumber : Bagian Personalia Perusahaan Tekstil PT Iskandar Tex

Tabel 3

ABSENSI KARYAWAN PEMBUAT KAIN RAYON PERUSAHAAN
TEKSTIL PT ISKANDAR TEX

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja x Σ karyawan	Absensi	Hari kary. bekerja
2017	360	480	172.800	69	172.731
2018	360	500	180.000	38	179.962
2019	360	508	182.880	42	182.838

Sumber : Bagian Personalia Perusahaan Tekstil PT Iskandar Tex.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis perbandingan jumlah tenaga kerja dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil dari analisis jumlah tenaga kerja menunjukkan bahwa rata-rata tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan belum tepat. Hal ini dapat dilihat pada analisis yang telah dilakukan, yang menunjukkan bahwa pada perusahaan terdapat

kekurangan karyawan. Jumlah tenaga kerja yang seharusnya ada di perusahaan untuk pembuatan kain piting adalah 647 orang padahal yang ada di perusahaan rata-rata selama 3 tahun hanya dibutuhkan sebanyak 643 orang, sehingga terdapat kekurangan 28 orang. Sementara pada unit produksi kain rayon jumlah tenaga kerja yang seharusnya ada di perusahaan untuk pembuatan kain rayon adalah 518 orang. padahal yang ada di perusahaan rata-rata selama 3 tahun hanya dibutuhkan sebanyak 496 orang, sehingga terdapat kekurangan 22 orang. Kekurangan karyawan yang terjadi selama ini diusahakan oleh perusahaan untuk melakukan kerja lembur untuk memenuhi permintaan konsumen yang semakin meningkat, sehingga perusahaan perlu mencari tenaga kerja baru.

2. Berdasarkan pada hasil perbandingan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang seharusnya dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Kesimpulan

a. Karyawan pembuat kain printing :

Tahun	Tenaga kerja yang ada	Tenaga yang seharusnya	selisih kurang
2017	630 orang	644 orang	14 orang
2018	650 orang	679 orang	29 orang
2019	650 orang	690 orang	40 orang

b. Karyawan pembuat Rayon Twill :

Tahun	Tenaga kerja yang ada	Tenaga yang seharusnya	selisih kurang
2017	480 orang	513 orang	33 orang
2018	500 orang	507 orang	7 orang
2019	508 orang	534 orang	26 orang

B. Saran

Bertolak pada analisis yang penulis lakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dengan harapan dapat disajikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan meningkatkan usaha yang dijalankan perusahaan, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Dalam menerima tenaga kerja bagian produksi, hendaknya perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat pendidikan minimum yang sudah ditentukan, sehingga mutu tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan apabila terjadi perubahan dalam proses produksi, tenaga kerja tersebut dapat segera menyesuaikan diri.
2. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki, hendaknya jangan sampai kekurangan, karena bila kekurangan tenaga kerja akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan rangkap/lembur. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Untuk itu perusahaan dapat menggunakan work force analysis untuk mengetahui kebutuhan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan.
3. Mengingat kekurangan tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan diakibatkan oleh labor turn over khususnya pada karyawan bagian kain

printing, maka hendaknya perusahaan dapat mengendalikan keluar masuknya karyawan baru maupun karyawan lama, dengan demikian dapat menekan tingkat labor turn over karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2009) *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Edwin B. Flippo,(2012) *Manajemen Personalia*, Jilid I & II, Jakarta : Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta : PT Bumi Aksasra.
- Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, (2013). *Teori dan Konsep Manajemen*, Edisi ke satu, Yogyakarta : UPPAMPYKPN.
- Jan Tamamengka Pingkan A. K.Prataxis, D. R. O. Walangitan (2016). Analisis Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Rehabilitasi Dan Perluasan Rumah Dinas Rektor Unsrat). *TEKNO* Vol.14/No.65/April 2016 ISSN : 0215-9617
- John Suprihanto, (2016). *Manajemen Personalia*, Edisi Ke Satu, Yogyakarta : BPFU-UGM.
- John Wasterman dan Pauline Donoghue, (2016). *Pengelolaan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- M. Manullang dan Marihot AMH Manullang, (2017). *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Cetakan Kedua, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Bandung (ID): Alfabeta.

Maya Christina I Made Kusuma Negara I Wayan Suardana (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Reservasi Terhadap Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Can Tour & Travel. *Jurnal IPTA* ISSN : 2338-8633, Vol. 3 No. 1, 2015.

Suparwi (2018). Meneliti tentang: Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis di Era Kontemporer. *Jurnal Penelitian*, Vol. 12, No. 1, Februari hal. 85-109.

T. Hani Handoko, (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF-UGM.

Wildanur Adawiyah dan Anggraeni Sukmawati (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol IV, No. 2, Agustus, hal. 128-143.