



**HUBUNGAN PRODUKTIVITAS KERJA BURUH TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKSI JAGUNG GILING SEBAGAI BAHAN BAKU
PAKAN TERNAK PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA
PERWAKILAN MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH :
IRFAN AFFANDI
1311 95 061**

19-6-2001
Fals. Pds
1 Ulp
0106/972
11/11



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2001**

**HUBUNGAN PRODUKTIVITAS KERJA BURUH TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKSI JAGUNG GILING SEBAGAI BAHAN BAKU
PAKAN TERNAK PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA
PERWAKILAN MAKASSAR**

Oleh :
IRFAN AFFANDI
1311 95 061

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Peternakan
Universitas Hasanuddin Makassar

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2001**

Judul Penelitian : Hubungan Produktivitas Kerja Buruh Terhadap Peningkatan
Produksi Jagung Giling Sebagai Bahan Baku Pakan Ternak
Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.

Nama : Irfan Affandi

Nomor Pokok : 1311 95 061

Skripsi Ini Telah Diperiksa
dan Disetujui Oleh :



Ir. Muhammad Aminawar
Pembimbing Utama



Ir. Tanrigiling Rasjid, M.S.
Pembimbing Anggota

Disetujui Oleh :



Prof. Dr. Ir. M.S. Efendi Abustam, M.Sc.
Dekan



Ir. Muhammad Djufri Palli
Ketua Jurusan

Tanggal Lulus : 2001

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Produktivitas Kerja Buruh Terhadap Peningkatan Produksi Jagung Giling Sebagai Bahan Baku Pakan Ternak Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar".

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Ir. Muhammad Aminawar selaku pembimbing utama dan Bapak Ir. Tanrigiling Rasjid, M.S. selaku pembimbing anggota yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
- Bapak/Ibu dosen serta segenap pegawai akademik pada Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin, Makassar, yang sangat membantu selama penulis menempuh pendidikan.
- Pimpinan dan segenap karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar yang sangat membantu dalam memberikan informasi dan data selama masa penelitian.

Terima kasih dan rasa sayang yang tak terhingga penulis haturkan kepada Ayahanda Drs. H. Moh. Taufieq Nuta dan Ibunda Hj. Rohani Taufieq, serta Tante Dra. Hj. Rosma Ramli atas segala doa, perhatian, dan kasih sayang yang tulus dan tiada henti. Teruntuk saudara-saudaraku terkasih : Ir. Sukma Jaya, Ir. Nur Anny Suryaningsih, Darwis, S.Si., Andriany Ningsih, S.Pd., Triningsih Andayani, S.P., dan Indah Sariningsih, S. Ked., terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama penulis dalam masa studi. Untuk Iful, Wali, Buca', Memet, Deden, Didin, Ikbal,

Bambang, Darman, Sule, Sahir, Rido, serta rekan-rekan anggota Himsena, terima kasih atas semua bantuannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini mungkin masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberi masukan dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Makassar, Pebruari 2001

Penulis

RINGKASAN

IRFAN AFFANDI (I 311 95 061). Hubungan Produktivitas Kerja Buruh Terhadap Peningkatan Produksi Jagung Giling Sebagai Bahan Baku Pakan Ternak Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar (dibimbing oleh Muhammad Aminawar dan Tanrigiling Rasjid).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauhmana pemberdayaan sumberdaya manusia (SDM) terutama dalam hal peningkatan produktivitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan mengelola dan memanfaatkan informasi, menerapkan dan memanfaatkan teknologi, serta mempersiapkan dan meningkatkan sumberdaya manusia (SDM). Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak serta seberapa besar pengaruh diantara keduanya.

Penelitian dilaksanakan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar mulai tanggal 30 Oktober sampai dengan 23 Desember 2000 dengan menggunakan metode studi kasus dimana sampel diambil secara purposive dengan pengambilan data primer dan sekunder. Analisa data yang digunakan yaitu pengukuran produktivitas, analisis regresi sederhana dan analisis korelasi dengan populasi buruh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.

Hasil penelitian diperoleh produktivitas kerja buruh yaitu 1,63. Persamaan regresi menunjukkan $Y = - 12,27 + 17,42 X$ yang berarti bahwa peningkatan produktivitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produksi sebesar 17,42 satuan; tetapi bila tidak terdapat peningkatan produktivitas kerja, maka akan terjadi penurunan produksi sebesar 12,27 satuan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara produktivitas kerja terhadap peningkatan produksi diperoleh nilai 0,56 (56%) yang berarti terdapat hubungan yang erat antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling dan berpengaruh sebesar 31,36% terhadap peningkatan produksi; sedangkan sisanya ditentukan oleh keadaan lain.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	3
Hipotesis	3
Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
TINJAUAN PUSTAKA	5
Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	5
Produktivitas Kerja	6
Pengertian Produktivitas Kerja	6
Pengukuran Produktivitas Kerja	8
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	9
Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas Kerja	11
Fungsi dan Faktor-faktor Produksi	12
Jagung Sebagai Makanan Ternak	13
METODOLOGI PENELITIAN	16
Waktu dan Tempat Penelitian	16
Metode Pengambilan Sampel	16
Metode Pengambilan Data	16
Analisis Data	17
Konsep Operasional	19

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	21
Sejarah Singkat Perusahaan	21
Gambaran Umum Lokasi Perusahaan	22
Struktur Organisasi	22
Keadaan dan Jumlah Karyawan	27
Fasilitas-fasilitas Perusahaan	28
Produk yang Dihasilkan	28
HASIL DAN PEMBAHASAN	30
Pengukuran Produktivitas Kerja Buruh	30
Perhitungan Regresi Produktivitas Kerja Terhadap Produksi	31
Perhitungan Korelasi Antara Produktivitas Kerja Terhadap Produksi ...	33
KESIMPULAN DAN SARAN	34
Kesimpulan	34
Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN	38

DAFTAR TABEL

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1	Hasil Perhitungan Terhadap Tingkat Produksi Jagung Giling dan Jumlah Buruh Pada Bulan November dan Desember 2000	30

DAFTAR GAMBAR

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1	Bagan Jumlah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar	27
2	Grafik Regresi Linear Produktivitas Kerja dan Produksi Pada Bulan November dan Desember 2000	32

DAFTAR LAMPIRAN

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1	Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar	39
2	Susunan Jabatan, Pendidikan, dan Jumlah Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar	40
3	Fasilitas yang Dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar	41
4	Data Produksi Jagung Giling, Jumlah Buruh, dan Produktivitas Kerja Pada Bulan November Tahun 2000	42
5	Data Produksi Jagung Giling, Jumlah Buruh, dan Produktivitas Kerja Pada Bulan Desember Tahun 2000	43
6	Koefisien Regresi Produktivitas Kerja Terhadap Produksi	44
7	Koefisien Korelasi Antara Produktivitas Kerja Terhadap Produksi	45
8	Nilai n , ΣY , ΣX , ΣY^2 , ΣX^2 , ΣXY	46
9	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar	47
10	Riwayat Hidup	48

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang terus-menerus melakukan pembangunan secara menyeluruh, terarah, dan terpadu untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Salah satu modal dasar pembangunan nasional yang dimiliki oleh bangsa Indonesia adalah jumlah penduduk yang besar dan merupakan sumberdaya manusia (SDM) yang potensial sebagai pelaksana pembangunan di segala sektor sehingga hasilnya dapat dirasakan oleh semua orang. Dimensi SDM memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap pembangunan, baik di bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, maupun di bidang lainnya. Oleh karena itu, kualitas SDM dibutuhkan untuk menata pola perbaikan dan peningkatan sektor perekonomian rakyat. Menurut Mangun dan David dalam Soeroto (1986), SDM mencakup semua kegiatan manusia yang produktif beserta semua potensinya untuk memberikan sumbangan yang produktif kepada masyarakat. Dengan demikian, segala usaha untuk meningkatkan kualitas SDM ditujukan untuk memperbesar kemampuan berproduksi seseorang, baik dalam pekerjaan maupun kegiatan lainnya.

Tuntutan zaman yang telah memasuki era globalisasi akhirnya memaksa kita untuk senantiasa meningkatkan kompetensi diri agar dapat berperan aktif dalam pembangunan. Kontribusi SDM ini memiliki arti penting yang ditandai oleh pertumbuhan ekonomi yang cenderung meningkat dan diiringi dengan perubahan-perubahan yang disebabkan oleh kebijakan deregulasi dan debirokratisasi serta semakin berfungsinya ekonomi pasar. Keadaan ini menjadi salah satu pendorong munculnya perusahaan-perusahaan kecil, menengah, maupun perusahaan besar, yang turut meramaikan dunia usaha di Indonesia.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan mengelola dan memanfaatkan informasi, menerapkan dan memanfaatkan teknologi, serta mempersiapkan dan meningkatkan sumberdaya manusia (SDM). Tujuan akhir dari pengembangan sumberdaya manusia (SDM) pada organisasi perusahaan adalah mempersiapkan personel dalam menghadapi berbagai bentuk persaingan dalam dunia usaha. Setiap personel, baik perorangan maupun secara kolektif, harus mampu menciptakan hal-hal baru yang lebih baik sehingga organisasi dapat menempatkan dirinya pada posisi teratas secara terus-menerus (Suit dan Almasdi, 1996).

Salah satu perusahaan yang mengutamakan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar. Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor yang memegang peranan penting adalah pengelolaan sumberdaya manusia (buruh) yang harus dibina dan dikembangkan untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Pengembangan buruh di suatu perusahaan dapat berbentuk latihan kerja, promosi dan mutasi serta berbentuk pemberian motivasi kerja pada buruh agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini didasari jika alat-alat produksi, modal perlengkapan usaha serta metode kerja tidak difungsikan secara maksimal oleh sumberdaya manusia yang bersifat statis, sehingga unsur-unsur lain tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, unsur manusia ditempatkan sebagai alternatif pertimbangan utama, bila perusahaan ingin berhasil secara efektif yang didukung oleh unsur non-manusia yang seimbang, selaras dan terkoordinasi dengan baik untuk meningkatkan produksi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti menganggap perlu untuk mengkaji lebih lanjut sejauhmana produktivitas kerja buruh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar mempengaruhi produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak yang dihasilkan.

Rumusan Masalah

Adapun masalah yang dihadapi adalah :

1. Apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak yang dihasilkan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar ?
2. Seberapa besar pengaruh antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling ?

Hipotesis

Terdapat hubungan antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak yang dihasilkan.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara produktivitas kerja buruh terhadap peningkatan produksi jagung giling.

Adapun kegunaannya adalah diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan dalam memantau produktivitas kerja buruhnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Salah satu bidang dari manajemen yang menangani masalah tenaga kerja adalah manajemen sumberdaya manusia (SDM) atau Human Resources Management. Manajemen SDM sebelumnya dikenal dengan sebutan manajemen personalia. Pengertian ini membuat beberapa perusahaan di Indonesia mengubah istilah bagian personalia dengan Departement of Human Resources atau Human Resources Development (HRD) atau bagian/departemen sumberdaya manusia (Handoko, 1991).

Perubahan istilah ini muncul dikarenakan adanya pengembangan yang lebih luas terhadap peran personalia. Menurut Drucker *dalam* *Insania* (1997), istilah bagian personalia tersebut muncul di era Perang Dunia I dimana ketika itu pegawai masih melakukan pekerjaan sebagai *labor* (buruh atau pekerja kasar) tanpa bekal keterampilan khusus sehingga dikelola sebagai masalah *cost* yang tentunya harus ditekan serendah-rendahnya, sedangkan Human Resources atau SDM merupakan masalah *produktivitas* yang justru harus ditingkatkan. Disinilah letak perbedaan yang mendasar tentang masalah tenaga kerja. Perubahan orientasi dari *cost* ke *produktivitas* ini mengubah tuntutan pada peran dan status bagian personalia (SDM). Bagian ini tidak lagi berfungsi staf atau *service* terhadap fungsi lini, melainkan berfungsi operasional sebagai mitra bagian lini yang berwawasan ke depan.

Menurut Flippo (1991), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumberdaya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, maupun

masyarakat. Sedangkan French dalam Handoko (1991) mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa personalia bertujuan agar SDM dalam suatu organisasi dapat bekerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagai bagian dari manajemen, manajemen SDM dapat dikatakan merupakan suatu ilmu dan seni dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian sehingga efektivitas dan efisiensi personalia atau SDM dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana penggunaan masukan sumberdaya dapat menghasilkan keluaran atau hasil yang efisien, maka dapat dilakukan dengan menggunakan pengukuran produktivitas. Dalam hal ini produktivitas yang akan diukur adalah produktivitas kerja buruh.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang populer dalam manajemen ternyata tidak mudah didefinisikan. Definisi-definisi yang ada seringkali memandang dari beberapa kepentingan atau acuan. Oleh sebab itu, perlu memahami terlebih dahulu dalam konteks apa penggunaan istilah itu dikemukakan. Pandangan mengenai produktivitas sedikitnya ada empat jenis, yaitu pandangan dalam kerangka nasional, industri, perusahaan atau organisasi individu, dan buruh secara individual (Komaruddin, 1992). Pengertian produktivitas menurut Swastha dan Sukotjo (1993) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara produk (jumlah barang dan jasa yang

diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut. Putli (1989) mengartikan produktivitas sebagai rasio antara sumberdaya-sumberdaya yang kita masukkan ke dalam proses dengan nilai dari barang yang dihasilkan oleh proses tersebut.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat ekonomi, sosial, dan teknis dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Siagian, 1982), sedangkan Drucker (1981) mengemukakan produktivitas produk adalah alat ukur yang baik untuk membandingkan prestasi manajemen dari berbagai unit di dalam perusahaan untuk membandingkan manajemen dari berbagai perusahaan.

Suit dan Almasdi (1996) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara sehingga peningkatan kualitas dan peningkatan jumlah hasil produksi berjalan lancar dan faktor yang perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih menitikberatkan peninjauan dari sudut kualitas sumberdaya manusianya, bukan dari segi teknis dan ekonominya. Selanjutnya Schuller dan Jackson (1997) menyatakan bahwa produktivitas merupakan nilai yang dihasilkan oleh barang dan jasa yang diproduksi oleh setiap karyawan yang merupakan sasaran dasar dari semua aspek organisasi bisnis.

Sinungan (1997) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan tingkatan efisiensi dalam produktivitas barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai :



- a) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan maupun jumlah pemasukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas dalam pekerjaan (produktivitas kerja) merupakan perbandingan yang terbaik antara kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu sendiri.

- Pengukuran Produktivitas Kerja

Siagian (1982) mengemukakan beberapa ukuran yang dapat dipergunakan untuk memperkirakan produktivitas, diantaranya adalah :

- a. **Ukuran waktu**, yaitu berapa lama seseorang yang membutuhkan jasa tertentu untuk memperolehnya.
- b. **Ukuran harga**, yaitu berapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkannya itu.
- c. **Ukuran nilai-nilai sosial budaya**, yaitu cara penghasil jasa menyampaikan produknya kepada konsumen.
- d. **Ukuran ketelitian**, yang menunjukkan apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak.

Selanjutnya Komaruddin (1992) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diukur bila perbandingan output dan input dapat diukur dan diperbandingkan, dimana rasio menjadi sebuah indeks definisi dan ukuran produktivitas:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output diperoleh}}{\text{Input dikeluarkan}} = \frac{\text{Hasil yang diperoleh}}{\text{Sumberdaya yang Dimasukkan}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Pengukuran produktivitas tenaga kerja oleh Sinungan (1997) dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana :

$$I = \frac{\text{Hasil dalam jam-jam standar}}{\text{Masukan dalam jam-jam waktu}}$$

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (1992), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Pekerjaan yang menarik

Dalam memberikan tugas sebaiknya didasarkan pada minat dan rasa senang seseorang melakukan pekerjaannya. Tanpa memperhatikan hal tersebut, maka orang akan bekerja apa adanya, tanpa motivasi, dan tidak bergairah, sehingga apa yang diharapkan tidak akan tercapai.

2. Upah yang baik

Pemberian upah kepada seorang karyawan supaya berdasarkan atas jenis pekerjaannya. Selain itu, sebaiknya upah tidak ditunda-tunda dan tidak ditangguhkan waktu penerimaannya agar ada rasa senang di pihak keluarganya karena merasa dibutuhkan.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Hal ini penting sekali diperhatikan, karena tanpa rasa aman dalam bekerja dan selalu was-was akan menimbulkan efek yang tidak baik. Alat-alat perlindungan diri dalam bekerja wajib diberikan kepada seorang karyawan sewaktu bekerja karena akan menghindarkan orang tersebut dari resiko celaka.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Menanamkan rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan kepada karyawan adalah dengan memberitahukan si pekerja akan kegunaan dari hasil produk yang dikerjakannya, baik secara langsung ataupun dengan cara mengambil sampel.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Penyesuaian lingkungan yang baik sangat mendukung tercapainya mutu dari suatu pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan suasana lingkungan tidak teratur, semrawut, dan bising, akan mempengaruhi tingkat mutu suatu produk. Jadi seorang pimpinan/manajer harus memperhatikan hal tersebut, bagaimana menyesuaikan suasana kerja untuk para pekerja.

6. Promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaannya mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal ke masyarakat. Dengan demikian akan mengangkat derajat kebanggaan pada diri pekerja akan pekerjaannya. Dampak lainnya adalah si pekerja membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan dengan tetap baik di mata masyarakat. Jadi perlu suatu penghargaan terhadap si pekerja tersebut karena telah menjaga citra perusahaan.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Seorang karyawan yang dilibatkan dalam organisasi di mana ia bekerja akan merasakan bahwa dirinya sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan ia tentunya merasa memiliki perusahaan. Dengan adanya rasa demikian otomatis akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan selalu menjaga kualitas dari kerjanya.

8. *Pengertian dan simpati atas persoalan dan pribadi*

Seorang pimpinan yang baik dan bijaksana selalu memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian pekerja tersebut akan merasakan bahwa dirinya diberi perhatian oleh pimpinannya. Hal ini akan mendorong motivasinya dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitasnya.

9. *Kesetiaan pimpinan dalam diri si pekerja*

Kesetiaan pimpinan merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan di mana dia bekerja. Pimpinan yang hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka akan menimbulkan suatu rasa yang tidak baik dalam diri si pekerja. Hal ini kalau dibiarkan terus akan mempengaruhi kelancaran perusahaan dalam berproduksi.

10. *Disiplin kerja yang keras*

Suasana kerja yang terlalu keras dan mengekang karyawan biasanya tidak disukai. Karyawan yang terlalu dikekang dengan disiplin yang keras pada akhirnya akan memberikan dampak yang tidak baik.

Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (1997), produktivitas sangat berkaitan dengan proses perubahan input menjadi output sehingga peningkatan produktivitas dalam perusahaan bersumber dari :

1. Modal (perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan)

Usaha peningkatan produktivitas dari sumber ini dengan merancang metode-metode untuk menghasilkan produksi dalam jumlah yang sama dengan energi dan material

maupun alat-alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama.

2. *Tenaga Kerja*

Salah satu potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya buruh bekerja serta proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung pada cara pengaturan, latihan dan motivasinya. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

a. *Struktur Waktu Kerja*

Analisis dan studi yang berhati-hati terhadap komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif akan membantu manajemen dan pengawas untuk mengurangi sebab-sebab utama kerugian waktu serta membantu teknik-teknik produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok pelaksana.

b. *Peningkatan Efektivitas Waktu Kerja*

Dengan cara melaksanakan teknik peningkatan produktivitas penggunaan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan.

Fungsi dan Faktor-faktor Produksi

Produksi merupakan kegiatan untuk menciptakan atau memberi nilai tambah pada suatu benda atau dapat juga dikatakan bahwa produksi merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memuaskan orang lain melalui pertukaran (Partadireja, 1981). Adapun fungsi produksi yaitu sebagai penghubung antara input sumberdaya

perusahaan dan output yang berupa barang dan jasa per unit waktu (Bilas, 1992). Selanjutnya, Sudarman (1991) mengemukakan bahwa fungsi produksi adalah juga merupakan suatu skedul (tabel atau persamaan matematis) yang menggambarkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan dari suatu faktor produksi tertentu dan pada tingkat teknologi yang tertentu pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produksi terbagi atas dua kelompok, yaitu :

1. Faktor biologis, seperti lahan pertanian, bibit, varietas, pupuk, obat-obatan, gulma, dan sebagainya.
2. Faktor sosial-ekonomi, seperti biaya produksi, harga, tenaga kerja, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, resiko dan ketidakpastian, kelembagaan, tersedianya kredit, dan sebagainya (Soekartawi, 1990).

Jagung Sebagai Makanan Ternak

Menurut Rukmana (1997), sumber genetik (plasma nutfah) tanaman jagung berasal dari benua Amerika. Bentuk luar tanaman jagung (pod maize) telah tumbuh 4500 tahun yang lalu di pegunungan Andes, Amerika Selatan. Selanjutnya disebutkan bahwa varietas jagung terdiri atas :

❖ Jagung Gigi Kuda atau Dent Corn (*Zea mays indentata*)

Jenis jagung ini jarang ditanam di Indonesia karena tidak tahan terhadap hama bubuk. Biji jagung gigi kuda cocok dibuat tepung.

❖ Jagung Mutiara atau Flint Corn (*Zea mays indurata*)

Jenis jagung mutiara ini banyak ditanam oleh petani karena umumnya pendek (genjah), tahan terhadap hama bubuk, dan banyak kandungan beras jagungnya. Jagung ini sering pula disebut sebagai jagung lokal.

❖ Jagung Manis atau Sweet Corn (*Zea mays saccharata*)

Jagung manis banyak ditanam di berbagai daerah dan beberapa tahun terakhir ini menjadi komoditi ekspor ke pasar dunia.

❖ Jagung Berondong atau Pop Corn (*Zea mays everta*)

Jenis jagung ini belum banyak diusahakan secara komersial.

❖ Jagung Pod atau Pod Corn (*Zea mays tunicata*)

Jenis jagung ini merupakan bentuk primitif yang pertama kali ditemukan di Amerika Selatan. Ciri khas jagung ini adalah biji dan tongkolnya diselubungi oleh kelobot.

❖ Jagung Ketan atau Waxy Corn (*Zea mays ceratina*)

Biji jagung ketan mirip lilin dan zat patinya menyerupai tepung tapioca.

❖ Jagung Tepung atau Flour Corn (*Zea mays amylacea*)

Ciri khas jagung ini adalah hampir seluruh bijinya terdiri atas pati yang menyerupai tepung.

Di Propinsi Sulawesi Selatan, jagung ditemukan hampir pada semua kabupaten (Daerah Tingkat II). Meskipun demikian, jumlahnya masih sangat terbatas karena tanaman ini pada umumnya hanya merupakan tanaman alternatif sesudah tanaman padi. Tanaman jagung dapat diberikan pada ternak ruminansia, baik dalam bentuk jerami jagung, biji, maupun secara keseluruhan (Tangendjaja dan Gunawan, 1988). Daun segar jagung dapat digunakan sebagai makanan ternak besar seperti sapi, kerbau, dan lain-lain, yang selanjutnya dikembalikan ke lahan dalam bentuk pupuk kandang (Suprpto, 1992).

Jerami jagung merupakan limbah pertanian yang tidak kalah pentingnya dibanding jerami padi sebagai pakan (Hasan dan Amril, 1991). Menurut Tangendjaja dan Gunawan (1988), jerami jagung sudah dipakai sebagai pakan atau makanan ternak

walaupun belum dimanfaatkan secara penuh. Adapun komposisi kimianya yaitu serat kasar 27,8 %, lemak 1,5 %, protein 7,4 %, abu 10,2 % dan bahan ekstrak tanpa nitrogen (BETN) 53,1 %.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 Oktober hingga 23 Desember 2000 pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.

Metode Pengambilan Sampel

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dimana pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive dan populasinya adalah buruh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.

Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka digunakan cara pengumpulan data dalam bentuk :

1. *Data primer*, yaitu pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, dalam hal ini mengamati aktivitas kerja buruh pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dan juga melaksanakan kegiatan wawancara yang mendukung tujuan penelitian.
2. *Data sekunder*, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar. Data sekunder meliputi data keadaan perusahaan, data jumlah buruh, dan data produksi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak.

Analisis Data

1. Pengukuran Produktivitas Kerja

Tujuan perhitungan ini adalah untuk mengetahui berapa besar tingkat produktivitas kerja buruh yang telah dihasilkan, dengan menggunakan rumus (Sinungan, 1997) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Produksi}}{\text{Jumlah Buruh}} \text{ atau } \frac{\text{Produksi} \times \text{Jam kerja efektif}}{\text{Jumlah buruh} \times \text{jam kerja perusahaan}}$$

Keterangan:

Produktivitas = Besarnya nilai produktivitas yang dihasilkan

Output = Hasil (keluaran) yang telah dicapai (produksi)

Input = Usaha (masukan) yang digunakan (jumlah buruh)

2. Analisis Regresi Sederhana

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk meramalkan atau mengestimasi besarnya pengaruh variabel bebas (produktivitas kerja) terhadap variabel tidak bebas/terikat (produksi) yang diukur dengan rumus sebagai berikut (Sudjana, 1992) :

□ Koefisien regresi

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - (b) (\bar{X})$$

Keterangan :

Y = Produksi

X = Produktivitas kerja

a = Koefisien intercept yang menyatakan perpotongan dengan sumbu tegak, yaitu besarnya nilai Y bila nilai X = 0

b = Koefisien arah (kemiringan atau gradiennya), yaitu parameter yang diestimasi untuk mengetahui berapa besar perubahan rata-rata variabel-variabel untuk setiap perubahan variabel X sebesar 1 (satu) satuan.

□ Persamaan regresi

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Pengaruh X dan Y dikatakan positif bila kenaikan X mengakibatkan kenaikan Y, demikian pula sebaliknya.
- Pengaruh X dan Y dikatakan negatif bila kenaikan X mengakibatkan penurunan Y, demikian pula sebaliknya.
- Pengaruh X terhadap Y lemah atau tidak ada apabila kenaikan atau penurunan X tidak diikuti dengan kenaikan atau penurunan Y.

3. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara dua peubah X dan Y, atau dengan kata lain untuk mengukur kekuatan hubungan antara produksi (peubah Y) dengan produktivitas kerja (peubah X) melalui sebuah bilangan yang disebut koefisien korelasi. Hubungan ini tidak mengandung hubungan sebab akibat.

Rumus yang digunakan adalah (Walpole, 1995) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah item (entri)
- Y = Produksi
- X = Produktivitas kerja

dimana bila nilai :

- $r = 0$ (nol) atau mendekati 0 (nol), berarti tidak terdapat hubungan linear di antara dua peubah tersebut.
- $r = 1$ (atau mendekati 1) dan atau $r = -1$ (atau mendekati -1), berarti hubungan antara dua peubah tersebut kuat atau terdapat korelasi yang tinggi diantara keduanya.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh diantara kedua parameter yang diamati digunakan koefisien determinan (r^2).

Konsep Operasional

Agar diperoleh gambaran mengenai berbagai variabel yang akan diteliti dalam penulisan ini, maka penulis mengadakan pembatasan variabel yang dijelaskan dalam konsep operasional berikut :

- **Hubungan** adalah keterkaitan antara produktivitas kerja buruh dengan peningkatan produksi jagung giling.
- **Produktivitas kerja** adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
- **Produksi (output)** adalah barang-barang yang dibuat atau dihasilkan melalui suatu proses dalam hal ini adalah jagung biji yang diproses menjadi jagung giling sebagai bahan baku pakan ternak.
- **Buruh (input)** adalah orang yang bekerja dengan mendapat upah (gaji) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.
- **Jam Kerja Efektif (hasil dalam jam-jam standar)** adalah jam kerja rata-rata yang digunakan oleh buruh yaitu tujuh jam setiap hari.
- **Jam Kerja Perusahaan (masukan dalam jam-jam waktu)** adalah jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ternak dan juga mengelola industri pembibitan di bawah naungan Multi Breeder Adirama serta mengembangkan industri pengolahan produk unggas yang dikelola PT. Ciomas Adisatwa dan Industri Perudangan. PT. Japfa Comfeed Indonesia telah memiliki empat buah pabrik pakan ternak yang terletak di Surabaya, Tangerang, Medan, dan Lampung. PT. Japfa Comfeed Indonesia berdiri pada tahun 1971 dengan memproduksi pellet, kemudian berkembang menjadi perusahaan industri yang menghasilkan berbagai produk peternakan dan perikanan yang berperan penting dalam pembangunan perunggasan di Indonesia.

PT. Japfa Comfeed Indonesia membuka perwakilan di Makassar pada tahun 1994. Sebelum membuka perwakilan di Makassar, pada tahun 1984 mengirim agen pemasaran. Tahun 1988 bekerjasama dengan UD. Harapan memasarkan pakan merek COMFEED di Sulawesi Selatan. Perwujudan kerjasama tersebut menempatkan seorang Technical Service di Makassar untuk membantu agen dalam pemasaran pakan ternak di Sulawesi Selatan dan sekitarnya.

Pada tahun 1994, PT. Japfa Comfeed Indonesia selain memasarkan pakan ternak merk COMFEED juga mulai memasarkan pakan merk BENEFEEED dan Ransum SP. Pakan merk COMFEED tetap ditangani langsung oleh UD. Harapan, sedangkan merk BENEFEEED pemasarannya dilakukan secara langsung oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia dengan maksud memperpendek jalur distribusi pemasaran untuk lebih meningkatkan volume penjualan.

Pada tanggal 25 Maret 1998, PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar menambah atau membuka divisi trading (pembelian jagung), dimana perusahaan mengadakan pembelian jagung dari petani atau pedagang perantara. Jagung dibeli dengan tujuan utama memenuhi permintaan perusahaan pusat. Seiring dengan pembukaan divisi jagung tersebut, pada tanggal 12 Oktober 1998 dikembangkan pula divisi kemitraan, dimana perusahaan sebagai inti membina peternak sebagai plasma.

Gambaran Umum Lokasi Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar terletak di Jalan Ir. Soetami KM 17 Makassar dengan luas 3,2 ha yang dipagari oleh tembok yang sekaligus berfungsi sebagai pembatas tanah milik perusahaan. Letak PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar berada di poros jalan tol yang merupakan jalur transportasi darat yang baik dan lancar sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (1997), faktor-faktor yang penting mengenai letak suatu perusahaan yaitu wilayah yang akan dilayani, daya serap pasar, sumber daya manusia, sumber daya alam, metode pengangkutan dan faktor yang berpengaruh untuk jangka panjang seperti stabilitas ekonomi dan komposisi penduduk.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan komponen yang harus ada di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberadaan struktur organisasi akan berfungsi sebagai pembagian tugas dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dalam melakukan

aktivitasnya didasarkan pada pembagian tugas (Job Description) dan fungsi masing-masing terdapat dalam struktur organisasinya. Hal ini didukung oleh pendapat Swastha dan Sukotjo (1991) bahwa setiap struktur organisasi akan lebih dulu memusatkan perhatian pada kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menganalisa jabatan-jabatan yang dilakukah dan koordinasi tentang kegiatan-kegiatan setiap karyawan untuk kelancaran operasi perusahaan serta untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan yang sesuai dengan rencana sebelumnya, maka perusahaan tersebut harus mempunyai susunan kerja yang baik dan teratur. Keberadaan struktur organisasi akan menjadi petunjuk dalam pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab kepada masing-masing personil dalam perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dapat dilihat pada Lampiran 1.

Berdasarkan struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia dapat dikatakan bahwa struktur organisasi perusahaan mengikuti prinsip organisasi divisi yang terdiri dari tiga divisi usaha perusahaan dan setiap divisi mengikuti prinsip organisasi lini dan staf, dimana terdapat pengawasan secara langsung dalam spesialisasi pada organisasi perusahaan. Dengan demikian, setiap kepala divisi bertanggung jawab terhadap kegiatan yang menjadi wewenangnya dan mendelegasikan tugas kepada staf atau karyawan yang menjadi bawahannya. Menurut Sarwoto (1994), kelebihan struktur organisasi divisi adalah :

- 1) Dapat digunakan oleh setiap organisasi tanpa memandang besarnya, tujuannya, luas tugasnya, dan kompleksnya susunan organisasi tersebut.
- 2) Ada pembagian tugas yang jelas antara pimpinan, staf, dan pelaksana.

- 3) Bakat yang berbeda-beda dari para karyawan dapat dikembangkan menjadi suatu spesialisasi.
- 4) Prinsip penempatan *the right man on the right place* lebih mudah dilaksanakan.
- 5) Pengambilan keputusan dapat berjalan cepat karena walaupun banyak orang yang diajak berkonsultasi atau berunding, tetapi pimpinan dapat mengambil keputusan yang mengikat.
- 6) Pengambilan keputusan yang sehat lebih mudah dicapai karena ada anggota-anggota staf yang ahli dalam bidangnya memberi nasehat dan mengerjakan perencanaan secara teliti.
- 7) Koordinasi dapat dengan mudah dikerjakan karena sudah ada pembagian tugas masing-masing.
- 8) Disiplin dan moral para karyawan biasanya tinggi karena tugas yang dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan bakat, keahlian, dan pengalamannya.

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam organisasi tersebut sebagai berikut :

a. Kepala Perwakilan (Branch Manager)

Bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan Perwakilan Makassar kepada pusat perusahaan, baik internal maupun eksternal.

b. Wakil Kepala (Assistant Branch Manager)

Bertanggung jawab mengurus dan menjaga perusahaan serta tugas lain dan mengambil alih tugas kepala perwakilan apabila berhalangan.

c. Personalia dan Ga. Officer

Bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan.

d. Kepala Keuangan

Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran perusahaan sehubungan dengan aktivitas penjualan.

e. Teknik

Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan perusahaan bagian produksi.

Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar ini terbagi atas tiga divisi usaha kerja, yaitu :

1. Divisi Makanan Ternak

- Gudang : bertugas dalam menertipkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stok barang.
- Pemasaran : bertugas memasarkan pakan, memantau persaingan kompetitor pemasaran dan bertanggung jawab terhadap laporan yang diberikan kepada pusat perusahaan dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi di masa akan datang.
- Pembukuan : bertugas membuat faktur, kredit nota dan debit nota.
- Penagihan : bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek atau giro yang diterima.
- Administrasi penjualan : bertugas atas pengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin dan tidak rutin serta pengiriman laporan penjualan yang tepat ke kantor pusat.

2. Divisi jagung

- Operator (quality control) : bertugas mengukur kadar kualitas dari produsen atau petani sebelum dimasukkan ke dryer.
- Pembukuan : bertugas mencatat stok barang yang masuk dan stok barang yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan debet nota.
- Produksi (dryer) : bertugas dalam kegiatan operasional mesin pengering jagung.
- Asisten operasional gudang : bertugas membantu kegiatan yang perlu di gudang.
- Kerani : bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap bongkar muat barang serta membantu kepala gudang dalam pelaksanaan administrasi pembukuan gudang.

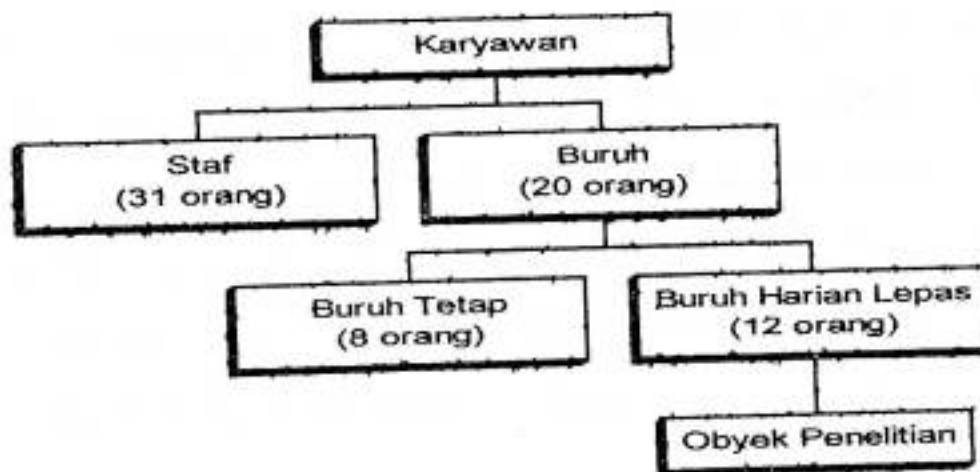
3. Kemitraan

- Kepala unit : bertanggung jawab atas kegiatan aktivitas perusahaan PT. Primatama Karya Perwakilan Makassar dengan mitra usaha.
- Akuntan : bertugas melakukan pencatatan jurnal memorial atas transaksi-transaksi *cash* atau *non-cash*, memeriksa kesesuaian jurnal kas, registrasi kas dengan daftar kas harian serta kebenaran kode pembukuan dan bukti pembukuannya.
- Logistik : bertugas mengolah data-data yang terkumpul (data penukaran dan realisasi penjualan, persediaan dan status pembelian) dalam bentuk order ke pusat sesuai dengan kebutuhan.
- Administrasi pemasaran : bertugas memantau kegiatan penjualan juga perkembangan pasar yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

- Administrasi produksi : bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

Keadaan dan Jumlah Karyawan

Karyawan atau tenaga kerja suatu perusahaan sangat menentukan produktivitas dan keberhasilan dalam perusahaan yang bersangkutan. PT. Japfa Comfeed Indonesia dalam memanfaatkan sumberdaya manusia menyesuaikan jumlah karyawannya menurut kebutuhan dan skala usaha perusahaan.



Gambar 1. Bagan Jumlah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar

PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dalam merekrut tenaga kerja memakai beberapa kriteria antara lain memilih tenaga kerja yang berpengalaman, mempunyai keahlian, dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Untuk obyek penelitian, ditujukan pada 12 orang buruh harian lepas karena buruh yang 8 orang adalah buruh tetap yang khusus bekerja di bagian pakan. Dari 12 orang buruh harian lepas tidak semuanya bekerja setiap hari; kadang hanya separuhnya. Hal ini tergantung pada jumlah bahan baku yang tersedia. Adapun susunan jabatan,

pendidikan, dan jumlah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dapat dilihat pada Lampiran 2. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa kedudukan seseorang diikuti pula dengan standar pendidikan yang sesuai bidang masing-masing dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan karena penentuan staf ahli merupakan salah satu penggerak keberhasilan perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar.

Fasilitas-fasilitas Perusahaan

Dalam menjamin kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan yang merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar, maka pihak perusahaan melengkapi berbagai fasilitas yang menunjang aktivitas perusahaan. Adapun fasilitas yang dimiliki dapat dilihat pada Lampiran 3. Selain fasilitas tersebut, PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dilengkapi pula dengan adanya perlengkapan administrasi, perlengkapan atau perabotan kantor, listrik, kendaraan dan berbagai fasilitas lainnya yang menunjang aktivitas perusahaan.

Produk yang Dihasilkan

PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar menghasilkan jagung giling yang merupakan bahan baku pakan ternak sebagai produk akhirnya. Bahan baku jagung diperoleh dari distributor yang mengumpulkannya dari petani dan pengecer pada tingkat kabupaten yang meliputi Kabupaten Jeneponto, Bantaeng, Takalar, Maros, dan Bone dengan jumlah sesuai kemampuan distributor. Jenis jagung yang digunakan adalah jagung asalan yaitu semua jenis jagung kecuali jagung ketan dan jagung manis dengan kadar air 17-21 %. Selama proses penggilingan tidak terjadi pengurangan berat pada bahan baku jagung karena yang digiling adalah jagung pipilan. Jagung giling yang

dihasilkan kemudian dipasarkan ke berbagai kabupaten dalam wilayah Propinsi Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Produktivitas Kerja Buruh

Berdasarkan hasil pengamatan selama penelitian pada bulan November dan Desember 2000 diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Terhadap Tingkat Produksi Jagung Giling dan Jumlah Buruh Pada Bulan November dan Desember 2000

Bulan	Produksi (ton)	Jumlah Buruh (orang)
November	378,32	234
Desember	394,66	240
Jumlah	772,98	474

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa selama penelitian (bulan November dan Desember 2000) memperlihatkan jumlah produksi pada bulan November yaitu 378,32 ton dan bulan Desember yaitu 394,66 ton serta total produksi yaitu 772,98 ton. Jumlah buruh yang bekerja pada bulan November yaitu 234 orang dan pada bulan Desember yaitu 240 orang serta total buruh yaitu 474 orang. Jumlah produksi dan jumlah buruh yang bekerja pada bulan November dan Desember 2000 tidak terlalu jauh berbeda meskipun pada bulan Desember 2000 jumlah hari kerja lebih sedikit dibandingkan bulan November 2000. Hal ini disebabkan oleh karena jumlah jagung yang akan digiling pada bulan Desember 2000 lebih banyak dibanding pada bulan November 2000 sehingga jumlah buruh yang bekerja pada bulan Desember 2000 dibutuhkan lebih banyak dibanding pada bulan November 2000. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas terhadap produksi dan jumlah buruh selama penelitian dapat dilihat pada Lampiran 4 dan Lampiran 5.

Untuk menghitung produktivitas harian digunakan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Produksi}}{\text{Jumlah Buruh}}$$

Berdasarkan hal tersebut, diperoleh hasil perhitungan produktivitas selama penelitian sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Produksi}}{\text{Jumlah Buruh}} = \frac{772,98}{474} = 1,63$$

Nilai produktivitas sebesar 1,63 menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh buruh selama penelitian berdasarkan banyaknya produksi yang dihasilkan (output) dibandingkan dengan jumlah buruh yang digunakan.

Perhitungan Regresi Produktivitas Kerja Terhadap Produksi

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk meramalkan besarnya hubungan atau pengaruh variabel bebas (produktivitas kerja) terhadap variabel tidak bebas atau terikat (produksi). Dari hasil perhitungan diperoleh :

□ Koefisien regresi

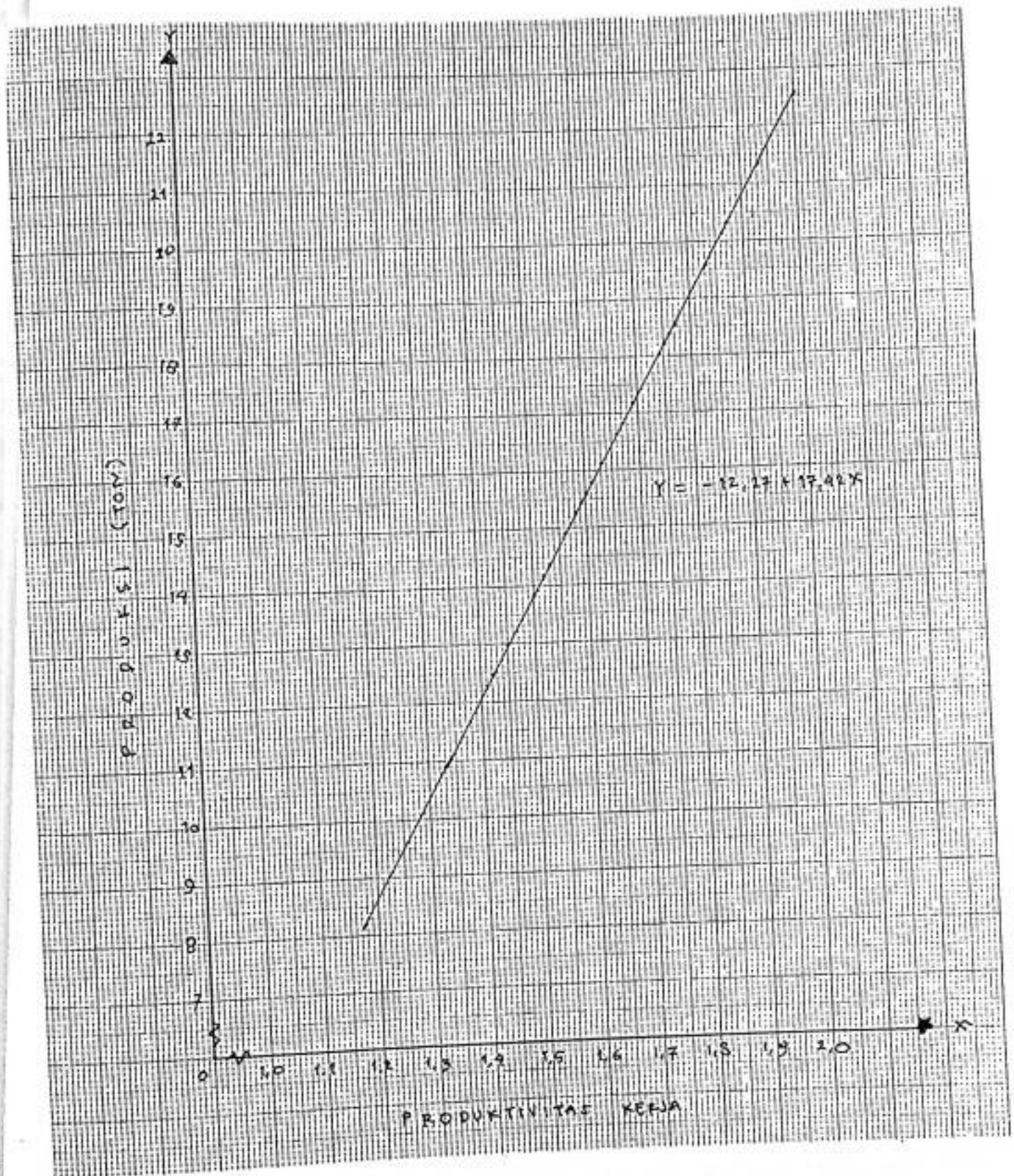
$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{62.384,90 - 61.119,53}{6.324,70 - 6.252,06} = 17,42$$

$$a = \bar{Y} - (b)(\bar{X}) = 15,78 - (17,42)(1,61) = -12,27$$

□ Persamaan regresi

$$Y = -12,27 + 17,42 X$$

Hasil perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6. Persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Grafik Regresi Linear Produktivitas Kerja dan Produksi Pada Bulan November dan Desember 2000

Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh pada Gambar 2, dapat dijelaskan bahwa produksi meningkat seiring dengan meningkatnya produktivitas kerja. Hal ini tergantung pada ketersediaan bahan baku dan tingkat produktivitas kerja. Dari persamaan diatas dapat juga diketahui bahwa peningkatan produktivitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produksi sebesar 17,42 satuan; tetapi bila tidak terdapat peningkatan produktivitas kerja, maka terjadi penurunan produksi sebesar 12,27 satuan.

Perhitungan Korelasi Antara Produktivitas Kerja Terhadap Produksi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X (produktivitas kerja) terhadap variabel Y (produksi) yang dinyatakan dalam bentuk persentase (%), maka digunakan perhitungan korelasi. Selain itu, nilai persentase tersebut menunjukkan pengaruh variabel Y terhadap X sebagai pendekatan atas suatu hubungan linear antar variabel. Hasil korelasi antara produktivitas kerja terhadap produksi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{62.384,90 - 61.119,53}{\sqrt{(72,64) (69.951,88)}} = 0,56
 \end{aligned}$$

Untuk perhitungan yang lebih jelas dapat dilihat pada Lampiran 7.

Pengaruh antara produktivitas kerja terhadap produksi adalah sebagai berikut :

$$r^2 = (0,56)^2 \times 100 \% = 31,36 \%$$

Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan adanya korelasi langsung atau korelasi positif antara produktivitas kerja dan peningkatan produksi. Nilai r sebesar 0,56 memberikan pengaruh sebesar 31,36 % pada peningkatan produksi. Hal ini tergambar dengan jelas pada grafik di Gambar 2.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja buruh selama penelitian (bulan November dan Desember 2000) yaitu 1,63.
2. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan besarnya hubungan produktivitas kerja buruh terhadap tingkat produksi jagung giling yaitu $Y = -12,27 + 17,42 X$ yang berarti bahwa peningkatan produktivitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produksi sebesar 17,42 satuan. Akan tetapi bila tidak terdapat peningkatan produktivitas kerja, maka akan terjadi penurunan produksi sebesar 12,27 satuan.
3. Terdapat korelasi langsung atau korelasi positif antara produktivitas kerja buruh terhadap tingkat produksi jagung giling yang menunjukkan nilai r sebesar 0,56 atau 56% dan memberikan pengaruh sebesar 31,36% terhadap peningkatan produksi, sedangkan sisanya ditentukan oleh keadaan lain.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Produktivitas kerja buruh pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar sebaiknya dipertahankan dan kalau bisa ditingkatkan.
2. Bagi para buruh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar agar bekerja secara produktif sehingga dapat menghasilkan produksi yang maksimal.
3. Bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar dapat mempertimbangkan produktivitas kerja buruh karena akan berpengaruh terhadap peningkatan produksi jagung giling.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bilas, R.A., 1992. *Teori Ekonomi Mikro*. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Drucker, P.F., 1981. *Manusia, Tugas, Tanggungjawab, dan Praktek*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, E.B., 1991. *Manajemen Personalialia*. Jilid I. Edisi Keenam. Cetakan Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, H.T., 1991. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasan, S. dan Amril, A., 1991. *Pemanfaatan Limbah Pertanian*. Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin. Ujung Pandang.
- Insania, Nina, 1997. *Peluang Karir untuk Bidang Sumberdaya Manusia di Indonesia*. Harian Republika. Edisi 16 Oktober 1997.
- Komaruddin, 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu : Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Jakarta : Rajawali Press.
- Partadireja, A., 1981. *Pengantar Ekonomika*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Putti, J.M., 1989. *Memahami Produktivitas*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Rukmana, R., 1997. *Usaha Tani Jagung*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sarwoto, 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Schuller, R.S., and Jackson, S.E., 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, S.P., 1982. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Gunung Agung.
- Sinungan, M., 1997. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Bina Aksara.
- Soekartawi, 1990. *Teori Ekonomi Produksi*. Jakarta : Rajawali Press.

- Soeroto, 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sudarman, A., 1991. *Teori Ekonomi Mikro I*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sudjana, 1992. *Metode Statistika*. Edisi Kelima. Cetakan Ketujuh. Bandung : Transito.
- Suit, Y. dan Almasdi, 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suprpto, H.S., 1992. *Bertanam Jagung*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Swastha, B. dan Sukotjo, I., 1993. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Liberty.
- Tangendjaja, B.S. dan Gunawan, 1988. *Jagung dan Limbahnya Untuk Makanan Ternak*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Tanaman Pangan. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Bogor.
- Umar, Husein, 1999. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Walpole, R.E., 1995. *Pengantar Statistika*. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.



LAMPIRAN

Lampiran 2. Susunan Jabatan, Pendidikan, dan Jumlah Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar

No.	Jabatan	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Perwakilan	Sarjana	1
2	Wakil Kepala	Sarjana	1
3	Kepala Personalia	SMA	1
4	Kepala Keuangan	SMA	3
5	Bagian Produksi	Sarjana/SMA	4
6	Depo MT	SMA	1
7	Kepala Gudang	SMA	3
8	Corn Dryer	SMA	1
9	Marketing	SMA	3
10	Teknik	STM	2
11	Produksi	Sarjana	1
12	PPL	Sarjana/SMA	2
13	Buruh	SD	20
14	Satpam	SD/SMA	6
15	Umum	SD	2
Jumlah			51

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar, 2000.

Lampiran 3. Fasilitas yang Dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar

No.	Jenis Fasilitas	Jumlah (Unit)
1	Gudang	2
2	Mess	2
3	Kantor	1
4	Rumah Timbang	1
5	Jembatan Timbang	1
6	Dryer	1
7	Komputer	6
8	Telepon	8

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar, 2000.

Lampiran 4. Data Produksi Jagung Giling, Jumlah Buruh, dan Produktivitas Kerja Pada Bulan November Tahun 2000

Tanggal	Produksi (ton) (Y)	Jumlah Buruh (orang)	Produktivitas Kerja (X)
1	20,95	12	1,75
2	20,95	12	1,75
3	19,98	12	1,67
4	9,98	6	1,66
5	7,98	6	1,33
6	16,96	12	1,41
7	8,98	6	1,50
8	7,98	6	1,33
9	19,95	12	1,66
10	17,96	12	1,50
11	9,98	6	1,66
12	9,98	6	1,66
13	-	-	-
14	19,96	12	1,66
15	20,95	12	1,75
16	11,58	6	1,93
17	19,96	12	1,66
18	7,98	6	1,33
19	7,98	6	1,33
20	8,98	8	1,50
21	18,26	12	1,52
22	22,37	12	1,86
23	8,68	6	1,45
24	19,92	12	1,66
25	9,98	6	1,66
26	-	-	-
27	-	-	-
28	-	-	-
28	-	8	1,69
29	10,14	12	1,66
30	19,95	12	1,66
Jumlah	378,32	234	

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar, 2000.

Lampiran 5. Data Produksi Jagung Giling, Jumlah Buruh, dan Produktivitas Kerja Pada Bulan Desember Tahun 2000

Tanggal	Produksi (ton) (Y)	Jumlah Buruh (orang)	Produktivitas Kerja (X)
1	18,03	12	1,50
2	18,90	12	1,58
3	10,97	6	1,83
4	19,17	12	1,60
5	22,42	12	1,87
6	20,96	12	1,75
7	19,57	12	1,63
8	20,32	12	1,69
9	7,00	6	1,17
10	11,13	6	1,86
11	20,85	12	1,74
12	17,35	12	1,45
13	23,96	12	2,00
14	17,00	12	1,42
15	19,31	12	1,61
16	18,73	12	1,56
17	9,13	6	1,52
18	19,10	12	1,59
19	21,13	12	1,76
20	21,28	12	1,77
21	21,10	12	1,76
22	9,20	6	1,53
23	8,06	6	1,34
Jumlah	394,66	240	

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar, 2000.

Lampiran 6. Koefisien Regresi Produktivitas Kerja Terhadap Produksi

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(49 \times 1273,16) - (79,07)(772,98)}{(49)(129,078) - 6252,06} \\ &= \frac{62384,90 - 61119,53}{6324,70 - 6252,06} \\ &= \frac{1265,37}{72,64} \\ &= 17,42 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{Y} - b(\bar{X}) \\ &= 15,78 - 17,42(1,61) \\ &= 15,78 - 28,05 \\ &= -12,27 \end{aligned}$$

□ Persamaan regresi

$$Y = -12,27 + 17,42 X$$

Lampiran 7. Koefisien Korelasi Antara Produktivitas Kerja Terhadap Produksi

$$\begin{aligned}r &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{62384,90 - 61119,53}{\sqrt{[6324,70 - 6252,06][667449,96 - 597498,08]}} \\&= \frac{1265,37}{\sqrt{[72,64][69951,88]}} \\&= \frac{1265,37}{\sqrt{[5081304,56]}} \\&= \frac{1265,37}{2254,17} \\&= 0,56\end{aligned}$$

Lampiran 8. Nilai n , ΣY , ΣX , ΣY^2 , ΣX^2 , ΣXY

n	ΣY	ΣX	ΣY^2	ΣX^2	ΣXY
1	20,95	1,75	438,9025	3,0625	36,6625
2	20,95	1,75	438,9025	3,0625	36,6625
3	19,98	1,67	399,2004	2,7889	33,3666
4	9,98	1,66	99,6004	2,7556	16,5668
5	7,98	1,33	63,6804	1,7689	10,6134
6	16,96	1,41	287,6416	1,9881	23,9136
7	8,98	1,50	80,6404	2,2500	13,4700
8	7,98	1,33	63,6804	1,7689	10,6134
9	19,95	1,66	398,0025	2,7556	33,1170
10	17,96	1,50	322,5616	2,2500	26,9400
11	9,98	1,66	99,6004	2,7556	16,5668
12	9,98	1,66	99,6004	2,7556	16,5668
13	19,96	1,66	398,4016	2,7556	33,1336
14	20,95	1,75	438,9025	3,0625	36,6625
15	11,58	1,93	134,0964	3,7249	22,3494
16	19,96	1,66	398,4016	2,7556	33,1336
17	7,98	1,33	63,6804	1,7689	10,6134
18	7,98	1,33	63,6804	1,7689	10,6134
19	8,98	1,50	80,6404	2,2500	13,4700
20	18,26	1,52	333,4276	2,3104	27,7552
21	22,37	1,86	500,4169	3,4596	41,6082
22	8,68	1,45	75,3424	2,1025	12,5860
23	19,92	1,66	396,8064	2,7556	33,0672
24	9,98	1,66	99,6004	2,7556	16,5668
25	10,14	1,69	102,8196	2,8561	17,1366
26	19,95	1,66	398,0025	2,7556	33,1170
27	18,03	1,50	325,0809	2,2500	27,0450
28	18,90	1,58	357,2100	2,4964	29,8620
29	10,97	1,83	120,3409	3,3489	20,0751
30	19,17	1,60	367,4889	2,5600	30,6720
31	22,42	1,87	502,6564	3,4969	41,9254
32	20,96	1,75	439,3216	3,0625	36,6800
33	19,57	1,63	382,9849	2,6569	31,8991
34	19,57	1,63	382,9849	2,6569	31,8991
35	20,32	1,69	412,9024	2,8561	34,3408
36	7,00	1,17	49,0000	1,3689	8,1900
37	11,13	1,86	123,8769	3,4596	20,7018
38	20,85	1,74	434,7225	3,0276	36,2790
39	17,35	1,45	301,0225	2,1025	25,1575
40	23,95	2,00	573,6025	4,0000	47,9000
41	17,00	1,42	289,0000	2,0164	24,1400
42	19,31	1,42	372,8761	2,5921	31,0891
43	18,73	1,61	350,8129	2,4336	29,2188
44	9,13	1,56	83,3569	2,4336	13,8776
45	19,10	1,52	364,8100	2,3104	30,3690
46	21,13	1,59	446,4769	2,5281	37,1888
47	21,28	1,76	452,8384	3,0976	37,6656
48	21,10	1,77	445,2100	3,1329	37,1360
49	9,20	1,76	84,6400	3,0976	14,0760
50	8,06	1,53	64,9636	2,3409	10,8004
51	8,06	1,34	64,9636	1,7956	10,8004
Jumlah	772,98	79,07	13621,4278	129,0755	1273,1613

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. Ruhul Arqam Zainuddin, M.Si.**
Jabatan : **Assistant Branch Manager PT. JCI Perwakilan Makassar**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : **IRFAN AFFANDI**
Alamat : **Jl. Kabaena No. 21 A Makassar**
No. Pokok : **1311 95 061**
Fakultas/Jurusan : **Peternakan/Sosial Ekonomi**
Universitas Hasanuddin

Telah melaksanakan penelitian di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar selama 2 bulan sejak tanggal 30 Oktober sampai 31 Desember 2000 dengan judul :

"Hubungan Produktivitas Kerja Buruh Terhadap Peningkatan Produksi Jagung Giling Sebagai Bahan Baku Pakan Ternak Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Perwakilan Makassar"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Januari 2001
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk
Perwakilan Makassar

PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

(Handwritten Signature)
Jl. Ujung Pandang

Ir. Ruhul Arqam Zainuddin, M.Si.
Assistant Branch Manager

RIWAYAT HIDUP



IRFAN AFFANDI dilahirkan pada hari Ahad, tanggal 9 Februari 1975 di Ujung Pandang yang merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Drs. H. Mohammad Taufieq Nuta dan Hj. Rohani. Menamatkan pendidikan pada Sekolah Taman Kanak-kanak Aisyiyah Ranting Melayu Ujung Pandang pada tahun 1982, Sekolah Dasar Negeri Pembangunan I (Bawakaraeng II)

Ujung Pandang pada tahun 1988, Sekolah Menengah Pertama Yayasan PGRI Disamakan Ujung Pandang pada tahun 1991, Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Ujung Pandang pada tahun 1994. Diterima pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Ujung Pandang pada tahun 1995.