

**EVALUASI KEBUTUHAN TENAGA KERJA
PENGANTONGAN TELUK BAYUR PT SEMEN PADANG**

TUGAS AKHIR

*Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana pada Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Andalas*



Pembimbing

WISNEL, MSc



**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG**

2006

ABSTRAK

Perencanaan tenaga kerja merupakan sebuah proses manajemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan. Dalam merencanakan hal yang berkaitan dengan tenaga kerja maka terlebih dahulu dilakukan evaluasi tenaga kerja. Evaluasi Jumlah Tenaga Kerja Pengantongan Teluk Bayur dilakukan untuk mengetahui berapa jumlah tenaga kerja baik tetap maupun kontrak yang diperlukan sesuai kegiatan yang dilakukan.

Evaluasi Kebutuhan Tenaga Kerja dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Jabatan dan Sampling pekerjaan. Analisis Jabatan merupakan sebuah metode pengumpulan informasi sebuah jabatan secara terperinci untuk menyediakan informasi berkaitan dengan jabatan. Informasi dari Analisis Jabatan akan sangat berguna dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, dilakukan sampling pekerjaan. Dengan pengamatan yang dilakukan secara acak maka akan didapat persen produktif karyawan yang diharapkan dapat mewakili kondisi pekerjaan yang sebenarnya. Persen produktif ini akan digunakan sebagai input dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja pada Pengantongan Teluk Bayur.

Dari hasil penelitian di Pengantongan Teluk Bayur didapatkan jumlah tenaga kerja sebanyak 167 orang. Jumlah tenaga kerja saat ini adalah berkurang 43 orang dari jumlah tenaga kerja saat ini yaitu sejumlah 210 orang.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Sampling Pekerjaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia [Ruky, 2001]. Peran sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi dan industri sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perdagangan bebas. Untuk itu diperlukan tenaga-tenaga pelaksana yang handal untuk menangani mutu, pemasaran dan pemodalannya agar dapat bersaing dengan industri serupa baik dari dalam maupun dari luar negeri. Selain itu, pengaturan sumber daya manusia yang efektif sangat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam sebuah organisasi, unsur manusia dikelola oleh manajemen sumber daya manusia.

Evaluasi kebutuhan tenaga kerja penting dilakukan untuk menilai apakah jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang ada saat ini telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama untuk perusahaan berskala besar seperti PT Semen Padang. Berdasarkan data karyawan pada bulan Mei 2004, PT Semen Padang memiliki 4.616 orang karyawan, dengan rincian 2.223 orang karyawan tetap dan 2.393 orang tenaga kerja tidak tetap yang ditempatkan pada berbagai bidang kerja sesuai dengan struktur yang disusun.

Dalam pelaksanaan operasional perusahaan, semua aktivitas kerja dibagi menjadi dua, yaitu *core business* dan *non core business*. *Core business* meliputi semua jenis kerja yang berkaitan dengan proses bisnis PT Semen Padang, seperti perencanaan, produksi, inspeksi, input data, dll. Sedangkan *non core business* merupakan aktivitas penunjang produksi seperti *cleaning service*, usaha penyedia makanan bagi pekerja buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengaman (*security*), usaha penunjang di pertambangan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Pada umumnya aktivitas *non core* dilakukan oleh karyawan tidak tetap. PT Semen Padang akan mengadakan tender kerja borongan kepada perusahaan sub kontraktor untuk melakukan aktivitas *non core business*. Kebijakan ini termasuk salah satu jenis tindakan *outsourcing*. Bagi perusahaan, penggunaan *outsourcing* merupakan salah satu langkah penghematan dan juga suatu langkah yang dilakukan agar perusahaan lebih fokus ke *core business*. Akan tetapi menurut Muzni Tambusai, Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, praktek *outsourcing* merugikan pihak buruh dan mengaburkan hubungan industrial. Terminologi *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit menunjukkan tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* dimaksud dalam UU dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Pada Pengantongan Teluk Bayur PT Semen Padang terdapat 214 karyawan kontrak yang pada umumnya ditempatkan sebagai operator III. Berdasarkan pengamatan awal banyak ditemukan karyawan tidak tetap yang melakukan aktivitas yang bersifat *core business*, seperti pembuatan DO dan KORIN yang dilakukan dengan pengawasan atau supervisi dari karyawan tetap, sedangkan menurut peraturan yang berlaku, yaitu Kepmenakertrans No. 100/MEN/VI/2004, jenis-jenis pekerjaan yang boleh dilakukan untuk sistem kerja waktu tertentu adalah :

1. Untuk pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun.
2. Untuk pekerjaan yang bersifat musiman.
3. Untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan Pengantongan Teluk Bayur belum memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan latar pendidikan yang diharapkan dan jabatannya.
2. Nilai persentase produktif karyawan Pengantongan Teluk Bayur tidak merata. Nilai tertinggi terdapat pada persentase produktif Kepala Bidang, yaitu sebesar 0.91 dan nilai terendah sebesar 0.36 yaitu untuk Operator Kalibrasi *Packer*. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada Pengantongan Teluk Bayur tidak rata.
3. Masih dapat ditemui karyawan kontrak yang melakukan pekerjaan bersifat *core business* seperti membuat KORIN dan DO dan melakukan pekerjaan yang sama dengan pegawai tetap perusahaan. Hal ini tidak sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan merugikan pihak karyawan kontrak karena bekerja diluar kewajiban mereka yang sebenarnya tanpa jaminan pekerjaan dan tunjangan dari perusahaan.
4. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Bidang Pengantongan Teluk Bayur memerlukan 64 orang karyawan tetap dan 103 orang karyawan kontrak. Jumlah Operator III *Unloading* KKW merupakan jabatan yang paling banyak mengalami pengurangan personil berdasarkan hasil perhitungan, yaitu sebanyak 20 orang dari jumlah awal 40 orang. Jumlah karyawan usulan hasil perhitungan berjumlah 167 orang, berkurang sebanyak 43 orang dari jumlah karyawan saat ini yaitu sebanyak 210 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Boydell, T.H. 1988. *Penunjuk Mengenai Analisis Jabatan*. Jakarta: Penerbit Bhratara Karya Aksara
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [Http://www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id). 2004. Diakses pada tanggal 16 Desember 2005:
10.26 WIB
- [Http://www.digsm.esdm.go.id](http://www.digsm.esdm.go.id). 2004. Diakses pada tanggal 16 Desember 2005:
11.30 WIB
- Marwansyah dan Mukaram. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Moekijat. 1974. *Analisa Jabatan*. Bandung : Penerbit Alumni.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Wignjosoebroto, Sritomo. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Edisi 2*. 2000. Surabaya : Prima Printing.