

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
TERHADAP HASIL PRODUKSI MEBEL PADA  
UD. JEPARA ASLI SURAKARTA**



**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar Ahli Madya**

**Manajemen Industri**

**Oleh :**

**DESKI BANIAJI**

**F 3506078**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 MANAJEMEN INDUSTRI  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2009**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir dengan judul :

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP HASIL  
PRODUKSI MEBEL PADA UD. JEPARA ASLI SURAKARTA

Surakarta, Juli 2009

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Suhari', written over a horizontal line.

Dra. Endang Suhari, Msi

NIP. 196103171986012002

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir dengan judul :


ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP HASIL  
PRODUKSI MEBEL PADA UD. JEPARA ASLI SURAKARTA

Telah disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Diploma 3  
Manajemen Industri Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret  
Surakarta


Surakarta, Agustus 2009

Tim Penguji Tugas Akhir

Dra. Soemarjati TJ, MM  
NIP. 195108091985032001

  
\_\_\_\_\_  
Penguji

Dra. Endang Suhari, Msi  
NIP. 196103171986012002

  
\_\_\_\_\_  
Pembimbing

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- Jalanilah hidupmu dengan penuh semangat, penuh keyakinan, penuh keberanian, dan penuh rasa optimis. Karena dengan semua rasa itu, segala macam rintangan yang kamu hadapi dalam perjalanan hidup akan dengan mudah kamu lewati. Karena di setiap rintangan yang kamu temui merupakan ujian yang dapat memberikan kamu motivasi untuk bisa memperoleh kunci keberhasilan. Jika kamu dapat mengatasi rintangan tersebut dan dapat mengambil hikmahnya, saya yakin kamu bisa meraih keberhasilan yang sesungguhnya dalam hidupmu. (Penulis)
- Kita tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi dalam hidup kita di masa yang akan datang, namun kita harus yakin bahwa dimasa yang akan datang kita mampu meraih masa depan yang lebih cerah, lebih terang benderang daripada masa lalu kita, jika kita mau belajar dari masa lalu kita dan mau memperbaikinya. (Penulis)

Karya ini akan saya persembahkan kepada :

- Allah SWT Pencipta alam semesta, beserta para Nabi dan Rosul-Nya
- Ibu dan Ayahku tercinta
- Kakakku tercinta
- Keluarga besarku yang aku sayangi

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, dengan mengucapkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan judul "ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI MEBEL PADA UD. JEPARA ASLI SURAKARTA" tanpa halangan suatu apapun.

Banyak pihak yang ikut dalam membantu penyusunan Tugas Akhir ini dalam bentuk pengarahan, bimbingan, saran, serta dorongan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan hati tulus dan ikhlas penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Sutopo, M.Com, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ibu. Dra. Intan Novela QA, SE, MM selaku Ketua Program Studi Diploma 3 Manajemen Indutri Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu. Dra. Endang Suhari, MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu memberikan pengarahan kepada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat tersusun dengan baik.
4. Ibu. Sri Wahyuni selaku Pemilik Perusahaan dan Pimpinan Utama pada UD. JEPARA ASLI Surakarta. Penulis sangat berterima kasih

atas pemberian izin magang dan mendukung dalam pelaksanaan magang. Terima kasih juga kepada segenap karyawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

5. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa, cinta, dan kasih sayang. Kebahagiaan dan kebersamaan dalam keluarga adalah kebahagiaan yang tak tergantikan.
6. Semua sahabatku, terima kasih atas semua dukungan dan doanya
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis menyadari dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, sehingga masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, memohon segala kritik dan saran yang bersifat membangun terhadap penulisan Tugas Akhir ini sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

Deski Baniaji

**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Metode Penelitian .....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Produktivitas .....	10

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja .....	11
<b>BAB III PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	15
B. Laporan Magang Kerja .....	18
C. Pembahasan Masalah .....	20
1. Deskripsi Proses Produksi Pada UD. Jepara Asli .....	20
2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Hasil Produksi.....	22
3. Faktor-faktor yang Menjadi Kelemahan Dalam Produktivitas Tenaga Kerja .....	23
4. Sistem Penggajian Pada UD. Jepara Asli .....	26
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	27
B. Saran .....	28
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
3.1.Total produksi Menurut Pemesanan Konsumen Pada UD. Jepara Asli Tahun 2008.....	23



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
3.1.Struktur Organisasi UD. Jepara Asli.....	16



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan

Lampiran 2. Surat Keterangan UD. Jepara Asli

Lampiran 3. Nilai Magang Kerja Pada UD. Jepara Asli

Lampiran 4. Surat Pemberian Ijin Magang Kerja



## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI MEBEL PADA UD. JEPARA ASLI SURAKARTA**

#### **DESKI BANIAJI**

**F 3506078**

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap proses produksi dan dengan didukung adanya faktor sumber daya manusia, karena kegiatan produksi dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah produksi. Produktivitas berfungsi sebagai ukuran pengembangan individu dalam mengembangkan kualitas kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada perusahaan UD. JEPARA ASLI dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas adalah curahan waktu kerja, pengalaman kerja, dan upah tenaga kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Teknik analisis data ini dikategorikan dalam penelitian deskriptif yaitu untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi secara sistematis mengenai produktivitas tenaga kerja yang akan menghasilkan output pada produk yang dihasilkan. Dari hasil analisis jumlah produksi menurut pesanan konsumen per bulan, dari bulan Januari sampai Desember 2008, diketahui terdapat total produksi terbanyak pada bulan Februari yaitu 23 unit, sedangkan total produksi paling sedikit terdapat pada bulan Agustus yaitu 2 unit.

Hasil analisis produktivitas tenaga kerja, nilai jual barang pada setiap tahap produksi berdasarkan pada jumlah karyawan yang bekerja. Dengan melihat jumlah karyawan UD. JEPARA ASLI rendah, maka nilai jual produk juga akan rendah, sehingga banyak sedikitnya total karyawan sangat mempengaruhi terhadap nilai jual produk. Maka, untuk mendapatkan harga jual yang tinggi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, maka diharapkan UD. JEPARA ASLI harus lebih selektif dalam memilih karyawan dan selalu memberikan pengarahan, bimbingan pada karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Agar UD. JEPARA ASLI produktivitasnya meningkat, maka tenaga kerja harus dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada hakekatnya manusia diciptakan paling sempurna daripada makhluk lain, oleh karena itu bisa dikatakan bahwa manusia mempunyai tingkat atau taraf kehidupan yang paling tinggi daripada makhluk lain yang telah diciptakanNya. Manusia dilahirkan di dunia dengan menyandang anugrah yang sangat luar biasa yaitu akal sehat, itulah yang membedakan manusia dari makhluk lain. Dalam perkembangannya, manusia menggunakan akal sehat tersebut untuk berfikir serta menciptakan suatu kreatifitas dalam kehidupan. Berbeda halnya dengan sumber daya lain yang tersedia pada alam semesta, itu hanyalah komponen pendukung yang cenderung bersifat pasif. Walaupun terdapat melimpahnya sumber daya alam, tetapi tanpa disertai suatu usaha untuk mengelolanya, semua sumber daya itu tidak akan menimbulkan suatu yang bermanfaat dan bahkan cenderung diartikan suatu yang sia-sia. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan sesuatu hal untuk melakukan pengkoordinasian, pengelolaan, serta pemanfaatan sumber daya tersebut, agar bisa lebih bermanfaat, pada kondisi seperti inilah peran sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan. Terkadang tidak disadari bahwa alam semesta beserta isinya yang telah diciptakan Tuhan adalah contoh nyata sebuah

industri (perusahaan) dalam lingkup yang sangat luas. Terdapatnya semua komponen seperti halnya sebuah pendiri, manusia berperan sebagai sumber daya yang bersifat subyektif yaitu bertindak sebagai pelaksana kegiatan manajerial serta sumber daya lain yang lebih bersifat obyektif yaitu sesuatu yang digunakan dalam kegiatan manajerial.

Gambaran dari itu semua, manusia merupakan faktor utama dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor ini sifatnya sangat kompleks, sehingga perlu mendapatkan suatu perhatian dan perlakuan khusus disamping faktor produksi ataupun sumber daya yang lain. Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia tetap memegang peranan yang sangat vital untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan, untuk itu pemilihan Sumber Daya Manusia yang baik harus diterapkan, termasuk pengelolaan sumber daya insani, sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh system yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, vital untuk mengembangkan sumber daya insani melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai, dan pemberdayaan pegawai. Memiliki pegawai yang sangat terampil dan efektif, namun dapat menyatukan perusahaan lain untuk merekrut mereka merupakan salah

satu kunci sukses perusahaan manufaktur kelas dunia (Hayes, dkk dalam Darmawan Wibisono, 2006).

“Dalam jangka panjang, program pengembangan sumber daya insani yang harus dimiliki perusahaan setidaknya menyangkut :

1. Pendidikan lanjutan bagi pegawai
2. Pelatihan regular bagi pegawai
3. Sistem dan prosedur bagi pegawai
4. Sistem dan prosedur jalur karier
5. Sistem dan prosedur untuk perbaikan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja
6. Evaluasi kinerja individu
7. Pengukuran kepuasan pegawai yang menyangkut gaji, jam kerja, kesehatan dan keselamatan, insentif, serta pelatihan dan pendidikan (Dermawan Wibisono, 2006).

Faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkembangannya, kemajuan serta kemampuan menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu alat yang berharga untuk meningkatkan produktivitas (Griffin, 2000). Dengan penerapan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan, maka potensi untuk mendapat suatu produktivitas kerja perusahaan akan dapat dicapai dengan baik pula, karena keseluruhan kegiatan produksi dalam mengolah sumber daya atau material perusahaan sangat dipengaruhi

oleh kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan suatu output produk yang akan dihasilkan dan dipasarkan oleh perusahaan itu sendiri. Berhasil tidaknya perusahaan dalam memproduksi barang atau produk dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, sehingga dalam merekrut atau penerimaan karyawan sangat diperhitungkan adanya seleksi yang ketat. Apabila produktivitas karyawan dalam bekerja menurun, maka tingkat karier sulit untuk meningkat. Seorang karyawan harus mempunyai latar belakang pendidikan yang baik, mempunyai pengalaman yang luas, menguasai ilmu praktek, mempunyai kecerdasan serta intelegensi yang baik pula, sehingga dalam pencapaian kedewasaan bekerja lebih matang dan sempurna serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan syarat mutlak dalam menjalankan suatu rencana produksi perusahaan. Peningkatan produktifitas tenaga kerja yang lebih baik adalah merupakan hasil dari perencanaan porsi produksi yang tepat dan dalam proses produksi memerlukan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Produktifitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari perusahaan ini. Peningkatan berarti perbandingan yang baik antara jumlah sumber daya yang dipakai input dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan output. Jika tenaga kerja, modal, manajemen



ditingkatkan tanpa disertai meningkatnya produktivitas, maka itu akan berdampak pada kenaikan harga.

Dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang lebih baik, maka dibutuhkan variable kunci, yaitu pendidikan dasar yang cocok bagi angkatan dasar yang efektif, pengetatan angkatan kerja, pengeluaran social yang membuat tenaga kerja yang tersedia, seperti transportasi dan sanitasi (Heizer, 2004).

Produktivitas yang dijelaskan disini lebih mengacu pada hasil kerja dari karyawan yang akan menghasilkan suatu produk atau barang dari pesanan yang telah diterima perusahaan menjadi barang seperti yang diinginkan dan mempunyai kualitas produksi yang sempurna serta nilai jual yang meningkat, sehingga perusahaan mempunyai nilai jual yang tinggi dan meningkatnya tingkat produktivitas, selain dari perusahaan yang mendapatkan keuntungan, para pekerja juga mendapat jaminan upah yang cukup, sehingga semangat dari para pekerja akan semakin meningkat, begitu halnya itu terus berjalan, maka produktivitas, kesinambungan, serta kelangsungan hidup perusahaan akan tetap terjaga.

Dari uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang industri menengah yang memproduksi furniture dengan meninjau dari segi produktivitas tenaga kerja, dimana hal itu akan mempengaruhi hasil produksi pada UD. JEPARA ASLI

Surakarta. Atas dasar uraian tersebut penulis tertarik untuk menyusunnya dengan judul :

“ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI MEBEL PADA UD. JEPARA ASLI, SURAKARTA”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut diatas mengenai industri menengah yang memproduksi furniture di Surakarta, khususnya masalah produktivitas tenaga kerja, maka penulis mengambil pokok permasalahan :

1. Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pada UD. JEPARA ASLI, Surakarta ?
2. Apa faktor-faktor yang menjadi kelemahan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada UD. JEPARA ASLI, Surakarta ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada UD. JEPARA ASLI, Surakarta.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi kelemahan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada UD. JEPARA ASLI, Surakarta.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Penulis

Merupakan latihan untuk menghadapi suatu kasus, memberikan manfaat untuk membandingkan teori yang telah dipelajari dengan kenyataan di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi UD. JEPARA ASLI di Surakarta dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi serta perbandingan untuk penelitian mendatang dan untuk memperluas pengetahuan bagi para pembaca.

#### **E. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan pada UD. Jepara Asli yang beralamatkan di Jalan Adi Sucipto 31 Blulukan, Rt. 01 Rw. 07 Colomadu, Karanganyar, Surakarta.

## 2. Desain Penelitian

Studi kasus yang dilakukan pada perusahaan yaitu tentang produktivitas tenaga kerja dan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Studi kasus dilakukan pada UD. Jepara Asli, Surakarta.

## 3. Sumber Data

### a) Data Primer

Data primer adalah data yang dapat langsung diperoleh penulis dari wawancara dan observasi pada UD. Jepara Asli yaitu bertanya langsung pada bagian personalia dan karyawan mengenai tugas pada masing-masing karyawan pada bagian produksi.

### b) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan-catatan dan buku-buku ataupun sumber lain yang digunakan sebagai acuan untuk menganalisis masalah penelitian. Mengambil data tentang jumlah karyawan, dan harian pada bagian produksi di UD. Jepara Asli.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

### a) Wawancara (Interview)

Yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dan bertanya langsung pada pihak yang bersangkutan, sehingga dapat mencapai semua pokok bahasan yang telah direncanakan.

b) Pengamatan (Observasi)

Yaitu suatu cara dengan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

5. Teknis Analisis Data

Analisis penelitian yang diterapkan ini, dikategorikan dalam penelitian deskriptif yaitu mencari data yang digunakan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi secara sistematis, factual dan akurat mengenai produktivitas tenaga kerja yang akan menghasilkan output pada produk yang dihasilkan oleh UD. Jepara Asli, Surakarta.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan hasil produk dibagi dengan masukan organisasi (Richard, Daft, 2006).

Produktivitas merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi konsumen (Gaspersz, 2003).

Produktivitas adalah curahan segala kemampuan seorang pemain sepakbola untuk menciptakan peluang dan mencetak gol sebanyak-banyaknya untuk menciptakan kemenangan dan kejayaan klubnya (Alex Ferguson dalam Kevin Anthony, 2007).

Produktivitas merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran yang berhubungan upah tenaga kerja, pengalaman, curahan waktu kerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dengan yang telah ditetapkan hingga tujuan yang ingin dicapai dapat diperoleh.

Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengelola efisiensi input (material, mesin, metode dan informasi) yang ditransformasikan untuk menghasilkan efektivitas output berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Peranan produktivitas sebagai sasaran manajemen untuk keberhasilan suatu tingkat kegiatan pada perusahaan, sedangkan pengukuran produktivitas digunakan untuk sasaran manajemen penganalisa dan mendorong efisiensi produksi sehingga dapat diketahui kekurangannya serta melakukan perbaikan.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja**

### **1. Motivasi**

Merupakan kekuatan atau motor pendorong seseorang melakukan kegiatan ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Tarwaka, 2004).

#### **1) Faktor-faktor motivasi kerja**

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya motivator, adapun motivator tersebut antara lain :

##### **a) Gaji/Upah**

Upah adalah suatu penerimaan dari pemberian pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan dan dinilai dengan uang (Tarwaka, 2004).

##### **b) Pengalaman**

Pengalaman adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam bekerja pada perusahaan tersebut yaitu dalam

proses produksi yang diukur dengan lamanya menjadi karyawan pada perusahaan sejenis (Tarwaka, 2004).

c) Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan tempat dimana kita melakukan kegiatan atau pekerjaan pada suatu perusahaan.

d) Kesempatan berprestasi

Suatu kondisi lingkungan tempat dimana kita melakukan kegiatan atau pekerjaan pada suatu perusahaan (Tarwaka, 2004).

2) Usaha peningkatan motivasi

Perlu adanya pembinaan dari beberapa pihak :

1) Intern Perusahaan

Penjabaran dan pemahaman pengertian serta tumbuhnya sikap dan tingkah laku antara lain :

a) Adanya sikap saling memiliki antara pemilik usaha dengan tenaga kerja.

b) Ikut serta dalam memelihara, mempertahankan dan melestarikan keutuhan perusahaan.

c) Adanya sikap mawas diri dalam mengelola suatu perusahaan.

2) Eksternal Perusahaan



Penanaman kesadaran bermasyarakat dan kesadaran bernegara antara lain dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan khusus atau mengikuti penataran.

## 2. Kedisiplinan

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku perorangan atau kelompok maupun masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

## 3. Etos Kerja

Salah penentu produktivitas adalah etos kerja, karena merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

## 4. Ketrampilan

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang dari hasil pembelajaran dan pengalaman mengenai suatu bidang tertentu.

Menurut Husnan (1999)

### 1. Upah tenaga kerja

Upah suatu penerimaan dari pemberian pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan dan dinilai dengan uang.

### 2. Pengalaman tenaga kerja

Pengalaman adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam bekerja pada perusahaan tersebut yaitu dalam proses

produksi yang diukur dengan lamanya menjadi karyawan pada perusahaan sejenis.

### 3. Curahan waktu kerja

Curahan waktu kerja adalah jam kerja yang digunakan dalam seluruh kegiatan proses produksi. Jam kerja yang ditambah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

UD. Jepara Asli mengukur produktivitas kerja karyawan dengan cara membandingkan antara karyawan yang bekerja secara lembur dengan karyawan yang tidak lembur. Hal itu dilakukan untuk mengetahui tingkat jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan, dengan artian bahwa karyawan yang bekerja lembur menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak lembur.

## **BAB III**

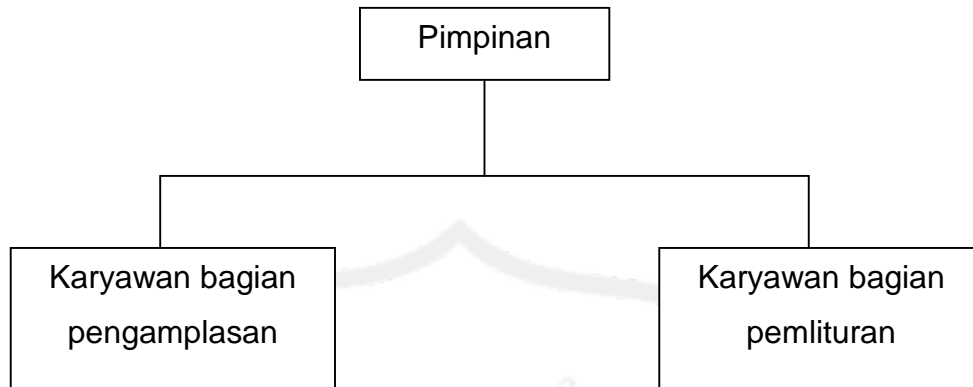
### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Pada tahun 1980, Ibu Sri Wahyuni membuka salon kecantikan dan potong rambut. Salon tersebut sangat laris dan menghasilkan pendapatan yang cukup. Seiring bergulirnya waktu, Ibu Sri Wahyuni sudah memiliki modal untuk mengembangkan usahanya menjadi persewaan alat pesta dan rias pengantin. Ternyata usaha tersebut berkembang sangat pesat. Dengan pesatnya perkembangan usaha ini, maka Ibu Sri Wahyuni memiliki ide untuk membuka usaha mebel. Menurut Ibu Sri Wahyuni, usaha mebel sangat tepat karena pada tahun 1982 mebel sangat laku dan usaha tersebut belum banyak pesaing dan belum banyak yang memiliki perabot yang terbuat dari kayu jati ukir dari Jepara. Usaha mebel ini diberi nama UD. Jepara Asli yang bergerak di bagian finishing dan memasok barang dari UD. Soleh Makmur di Jepara. Perusahaan ini awalnya memperkerjakan 20 karyawan. Perusahaan ini mengutamakan kualitas produk sehingga mendatangkan banyak pelanggan. Usaha ini masih bertahan hingga saat ini dan memperkerjakan 5 karyawan karena mengalami penurunan produktifitas.

## 2. Struktur Organisasi



Gambar 3.1  
Struktur Organisasi  
Sumber : UD. Jepara Asli

Keterangan :

a. Pimpinan

Pimpinan perusahaan memiliki tugas memimpin perusahaan dan membuat kebijakan mengenai semua aspek dan perusahaan seperti aspek personalia, aspek keuangan, aspek produksi, dan aspek pemasaran.

b. Karyawan bagian pengamplasan

Karyawan bagian pengamplasan memiliki tugas mengamplas produk dan melaksanakan perintah pimpinan.

c. Karyawan bagian pemlituran

Karyawan bagian pemlituran memiliki tugas memlitur produk dan melaksanakan perintah atasan.

### 3. Aspek personalia

Untuk mengembangkan kinerja karyawan, pimpinan memberi pengarahan dan penyuluhan dari dinas terkait cara penggunaan bahan baku yang efisien dan mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk penggajian dibayar setiap hari sabtu.

### 4. Aspek keuangan

Saat sekarang ini UD. Jepara Asli mengalami penurunan keuangan karena krisis ekonomi global dan kurangnya tingkat produktifitas. Sumber dana yang digunakan berasal dari pimpinan perusahaan sendiri dan tidak meminjam uang dari bank.

### 5. Aspek produksi

Proses produksi dimulai dengan pengamplasan produk pesanan. Setelah benar-benar halus lalu didempul pada bagian-bagian yang berlubang. Setelah didempul lalu dilanjutkan proses pengapuran agar pori-pori tertutup. Selanjutnya diampelas lagi agar halus. Setelah benar-benar halus selanjutnya diplitur lalu dikeringkan. Setelah kening diampelas kembali agar halus. Setelah halus diplitur kembali dengan plitur yang berbeda yang berfungsi memberi warna dan keindahan. Adapun jenis finishing yang diproduksi UD. Jepara Asli antara lain : meja, kursi, lemari pakaian, lemari jam, bingkai, cermin, meja rias, akuarium, tempat tidur, rak, sofa, jendela, dan sketsel.

## 6. Aspek pemasaran

Untuk masalah harga, pimpinan perusahaan menentukan harga sendiri dan masih bisa ditawarkan oleh pelanggan melalui negosiasi. Untuk masalah promosi, UD. Jepara Asli telah promosi melalui media cetak Solo Pos dan pameran. Untuk daerah pemasaran yaitu sebatas lingkup Jawa Tengah. UD. Jepara Asli juga pernah melakukan ekspor ke Jerman dan Amerika pada waktu ada pesanan.

## **B. Laporan Magang Kerja**

### 1. Pengertian Magang Kerja.

Magang kerja adalah kegiatan kerja praktek yang dilakukan oleh mahasiswa untuk menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah dan menerapkannya pada perusahaan. Magang kerja merupakan salah satu program dari Fakultas Ekonomi Program Diploma III Manajemen Industri dalam rangka memperoleh pengalaman di lapangan kerja. Program tersebut dimaksudkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai wujud pengabdian dari masyarakat.

### 2. Tujuan Magang Kerja.

- a. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pada saat mahasiswa berada di bangku kuliah yang selanjutnya dipraktikkan dalam dunia kerja.

b. Sebagai syarat untuk mengerjakan Tugas Akhir yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Program Diploma III Manajemen Industri.

### 3. Manfaat Magang Kerja.

#### a. Bagi Mahasiswa

Dapat merasakan situasi dunia kerja, melihat dan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan program studinya serta dapat menambah wawasan dalam dunia kerja.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sehingga dapat mengambil kebijakan yang lebih baik.

### 4. Kegiatan Magang Kerja.

Kegiatan magang kerja dilaksanakan pada 23 Februari 2009 sampai dengan tanggal 21 Maret 2009. Waktu yang ditetapkan perusahaan adalah hari Senin sampai hari Sabtu mulai pukul 08.00 WIB sampai pukul 16.00 WIB.

#### a. Minggu pertama

Melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan pendamping mengenai keadaan perusahaan serta berlatih melakukan pengamplasan produk.

#### b. Minggu kedua

Membantu melakukan pengamplasan. dan menjalankan perintah pimpinan dan karyawan pendamping sehingga

hubungan peserta magang dengan pimpinan maupun karyawan semakin erat.

c. Minggu ketiga

Melakukan penelitian dan menganalisa terhadap kinerja perusahaan dalam menjalankan usahanya untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk Tugas Akhir.

d. Minggu keempat

Melakukan wawancara dan pengamatan untuk melengkapi data-data yang masih kurang serta meninjau perkembangan perusahaan selama mengikuti magang kerja.

### **C. Pembahasan Masalah**

#### **1. Deskripsi Proses Produksi pada UD. Jepara Asli**

UD. Jepara Asli merupakan perusahaan yang menjual dan memproduksi mebel ukir yang berasal dari Jepara. Perusahaan ini sangat mengutamakan kualitas produknya. Proses produksi akan berjalan apabila ada konsumen yang memesan barang. Proses produksi ini dikerjakan di bagian depan perusahaan agar mudah diamati oleh pemimpin maupun konsumen yang datang serta karyawan dapat mudah melayani konsumen. UD. Jepara Asli sangat teliti dan berhati-hati dalam menjaga kualitas produk yang dihasilkannya agar konsumen yang membeli tidak merasa kecewa.



Dari hasil penelitian, UD. Jepara Asli dalam proses produksinya adalah sebagai berikut :

- a. Setiap pesanan mebel setengah jadi tiba, terlebih dahulu menurunkan mebel yang masih dalam angkutan truk dan meletakkannya di luar, tepatnya di depan perusahaan untuk segera dibersihkan.
- b. Setelah melakukan pembersihan, mebel tersebut memasuki tahap berikutnya yaitu tahap pengamplasan. Jenis kertas amplas yang digunakan adalah kertas amplas halus. Pengamplasan berfungsi untuk menghaluskan serat-serat pada bagian kayu yang terasa kasar.
- c. Tahap berikutnya setelah pengamplasan adalah tahap pendempulan pada bagian-bagian kayu yang berlubang. Bahan dempul sendiri adalah campuran dari malam bakar, kapur dan ongker. Setelah itu diampelas lagi sampai terasa halus.
- d. Tahap selanjutnya adalah tahap pemberian plitur dasar atau bisa juga disebut tahap pengapuran karena berbahan dasar dari campuran kapur, air dan ongker kuning. Tahap ini bertujuan untuk melapisi kayu sebelum pemlituran kedua, agar lapisan plitur berikutnya dapat melekat kuat dan tahan lama.

- e. Untuk proses berikutnya adalah tahap pemberian plitur lapisan kedua. Campuran bahannya adalah serlak, spiritus dan ongker. Plitur pelapis kedua ini bertujuan untuk memantapkan warna permukaan kayu pada mebel.
- f. Untuk proses selanjutnya adalah tahap pemberian plitur lapisan akhir. Campuran bahan dasarnya berupa spiritus dan serlak. Plitur pelapis akhir ini bertujuan untuk menyempurnakan dan memperindah warna permukaan kayu pada mebel.

## **2. Tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap hasil produksi**

Dalam perkembangan tingkat produktivitas tenaga kerjanya, UD. Jepara Asli sering mengalami pasang surut dalam produksinya. Dari hasil observasi yang saya lakukan pada UD. Jepara Asli, saya melihat total produksi yang dihasilkan dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2008, sering mengalami penurunan produksinya perbulan, walaupun pada bulan-bulan tertentu juga pernah mengalami kenaikan produksi, namun kenaikan produksi yang dialami UD. Jepara Asli tidak setimbang dengan penurunan.

Dari hasil pengamatan yang telah saya lakukan, telah terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja yang berdampak pada hasil produksi. Hasil produksi dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2008 dapat dilihat dari tabel hasil produksi menurut pemesanan konsumen sebagai berikut :

Table 3.1

Total Produksi Menurut Pemesanan Konsumen pada UD. Jepara Asli  
Tahun 2008

Bulan	Total Produksi (Unit)
Januari	22
Februari	23
Maret	16
April	22
Mei	19
Juni	5
Juli	3
Agustus	2
September	19
Oktober	17
November	15
Desember	10

Sumber : UD. Jepara Asli

Dari tabel di atas dapat diketahui total produksi paling banyak terdapat pada bulan Februari sebanyak 23 unit, sedangkan total produksi paling sedikit terdapat pada bulan Agustus yaitu 2 unit.

### **3. Faktor-faktor yang menjadi kelemahan dalam produktivitas tenaga kerja**

Suatu perusahaan pada umumnya telah menerapkan system tatanan kinerja untuk para karyawannya dalam berproduktivitas, yaitu suatu rancangan atau suatu rencana untuk menetapkan target minimal dalam berproduksi setiap bulannya atau tiap tahunnya. UD. Jepara Asli juga telah menerapkan system tatanan kinerja kepada

karyawannya, namun perusahaan ini tidak begitu memperhatikan dalam hal menetapkan target minimal dalam memproduksi, sehingga para karyawan tidak begitu terpacu dan kurang bersemangat dalam bekerja. Yang diutamakan dari perusahaan ini adalah hasil akhirnya yaitu kualitas warna plitur pada mebel dan kualitas kayu pada mebel juga sangat diperhatikan mulai dari proses awal finishing sampai dengan tahap akhir. Inilah salah satu faktor kelemahan dari UD. Jepara Asli yang sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Adapun beberapa faktor lain yang menjadi kelemahan dalam produktivitas tenaga kerja, antara lain :

- a. Kurangnya perhatian langsung dari pemimpin utama kepada para karyawannya. Misalkan dalam hal penggajian mingguan dan upah tambahan untuk lembur kerja, itu dirasakan masih tergolong pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi para karyawan.
- b. Kurangnya motivasi dan pengarahan tambahan langsung dari pimpinan utama kepada para karyawannya. Motivasi, pengarahan dan penyuluhan yang pernah diberikan oleh UD. Jepara Asli kepada karyawannya sudah jarang sekali dilakukan kembali akhir-akhir ini.
- c. Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan atau kelompok maupun

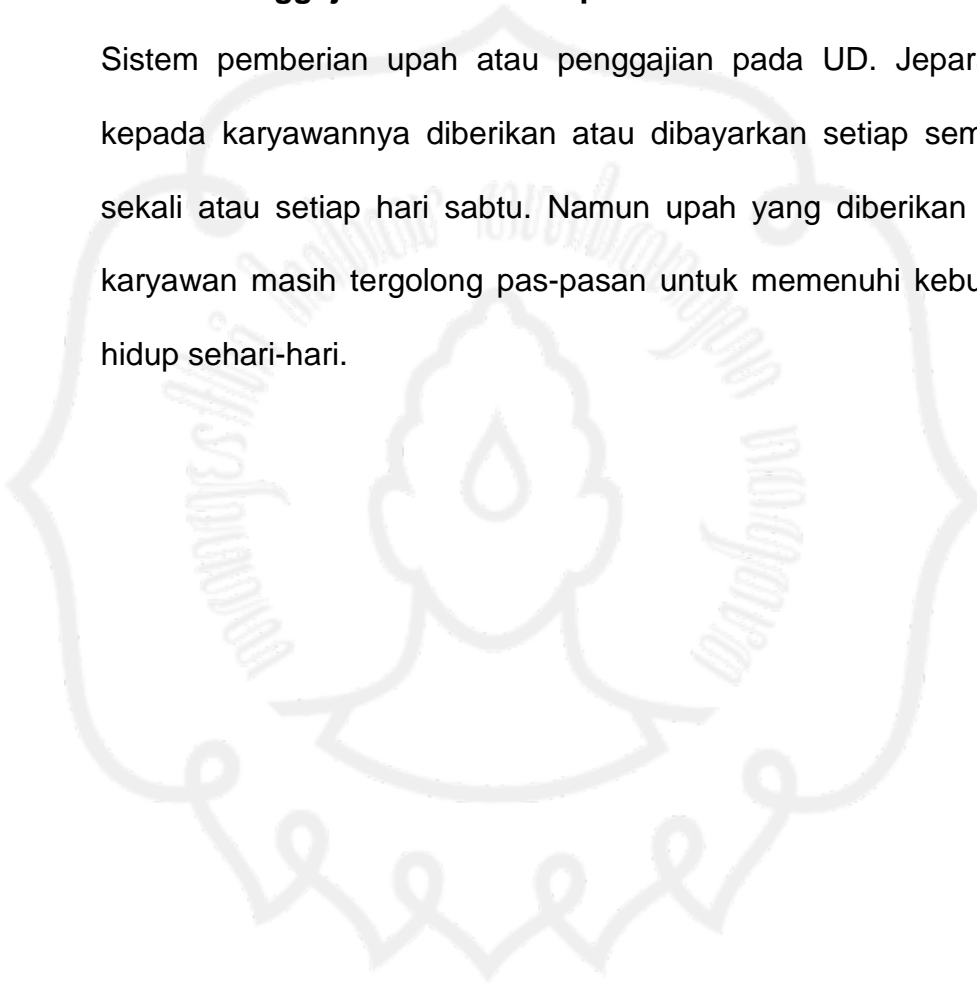
masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Kurangnya penanaman kesadaran akan kedisiplinan yang dimiliki oleh sebagian karyawan UD. Jepara Asli juga dapat mempengaruhi produktivitas. Misalkan dalam hal absensi kehadiran, beberapa karyawan terkadang tidak masuk kerja tanpa ijin, padahal saat itu sedang banyak-banyaknya pesanan mebel dari konsumen sehingga sebagian karyawan yang masuk pada saat itu menjadi kuwalahan karena memikul pekerjaan ganda. Sikap yang seperti itulah yang dapat mengakibatkan penurunan terhadap hasil produksi.

- d. Curahan waktu kerja adalah jam kerja yang digunakan dalam seluruh kegiatan proses produksi. Jam kerja yang ditambah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. UD. Jepara Asli dalam mengukur produktivitas kinerja karyawan dengan cara membandingkan antara karyawan yang bekerja secara lembur dengan karyawan yang tidak lembur. Hal itu dilakukan untuk mengetahui tingkat jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan artian bahwa karyawan yang bekerja lembur dapat menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak lembur. Namun sangat disayangkan, penambahan jam kerja atau hari lembur yang diberikan UD. Jepara Asli kepada karyawannya dinilai sangatlah kurang optimal dan tidak sebanding dengan jumlah

produksi yang dipesan konsumen ketika pesanan produksi dari konsumen sedang ramai. Sehingga target produksi pesanan konsumen tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

#### **4. Sistem Penggajian Pada UD. Jepara Asli**

Sistem pemberian upah atau penggajian pada UD. Jepara Asli kepada karyawannya diberikan atau dibayarkan setiap seminggu sekali atau setiap hari sabtu. Namun upah yang diberikan dinilai karyawan masih tergolong pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengelola efisiensi input yang ditransformasikan untuk menghasilkan efektivitas output berdasarkan standar yang telah ditentukan. Peranan tenaga kerja dalam produktivitas sangatlah penting bagi sebuah perusahaan dan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas maka perlu adanya suatu landasan untuk menjadi motivator dalam memotivasi tenaga kerja antara lain dengan memperhatikan faktor upah, pengalaman, lingkungan kerja, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, kedisiplinan, etos kerja, dan ketrampilan, agar perusahaan yang dikelola menjadi perusahaan yang berkualitas tinggi, baik kualitas output maupun kualitas dalam sumber daya manusia.
2. Dalam perkembangan tingkat produktivitas tenaganya, UD. Jepara Asli sering mengalami pasang surut dalam produksinya. Dari hasil observasi yang telah penulis lakukan pada UD. Jepara Asli, penulis melihat total produksi yang dihasilkan dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2008, sering mengalami penurunan produksinya perbulan, walaupun pada bulan-bulan tertentu juga pernah mengalami kenaikan produksi, namun

kenaikan produksi yang dialami UD. Jepara Asli tidak setimbang dengan penurunan produksi. Dari analisis data yang penulis peroleh, total produksi paling banyak terdapat pada bulan Februari yaitu sebanyak 23 unit, sedangkan total produksi paling sedikit terdapat pada bulan Agustus yaitu 2 unit.

3. Perusahaan pada umumnya telah menerapkan sistem tatanan kinerja untuk para karyawannya dalam berproduktivitas, UD. Jepara Asli telah menerapkan sistem tatanan kinerja kepada karyawannya, namun perusahaan ini tidak begitu memperhatikan dalam hal menetapkan target minimal dalam berproduksi, sehingga para karyawan tidak begitu terpacu dan kurang bersemangat dalam bekerja. Beberapa faktor lain yang menjadi kelemahan dalam produktivitas tenaga kerja meliputi faktor penggajian, faktor motivasi dan pengarahan, faktor kedisiplinan dan faktor curahan waktu kerja.

## **B. SARAN**

1. Untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, maka UD. Jepara Asli harus lebih selektif dalam memilih karyawan, jangan sampai ada karyawan yang tidak disiplin waktu dan tidak berkualitas yang akhirnya akan merugikan perusahaan tersebut. Dalam tingkat produktivitas tenaga kerja perlu mengutamakan kinerja karyawan agar produktivitas dapat meningkat, yang perlu diperhatikan dalam mendorong kinerja karyawan seperti dalam hal



penggajian, pemberian motivasi, pengarahan yang lebih sering lagi dilakukan perusahaan ini. Dalam hal tingkat absensi dan curahan waktu kerja juga perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan produktivitas.

2. Tingkat produktivitas dapat ditentukan melalui jam kerja yang digunakan para tenaga kerja, sehingga para tenaga kerja harus dapat memanfaatkan waktu hingga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Pimpinan utama agar lebih memperhatikan kinerja para karyawan, agar para karyawan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya.
3. Pimpinan Utama UD. Jepara Asli agar lebih sering memperhatikan para karyawannya, terutama menyangkut masalah penggajian, yang dirasakan para karyawan masih tergolong pas-pasan. Upaya yang harus dilakukan adalah dengan bermusyawarah bersama-sama maka masalah yang dihadapi ini akan segera teratasi dengan kesepakatan bersama.
4. Kedisiplinan dalam berproduktivitas pada UD. Jepara Asli sangat perlu untuk diperbaiki kembali, solusinya adalah dengan memberikan upah bonus tambahan bagi karyawannya yang rajin masuk kerja dan disertai dengan bimbingan dan motivasi agar lebih terpacu dan bersemangat dalam bekerja.
5. Curahan waktu kerja juga perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas. Ketika pesanan produksi dari konsumen sedang

ramai, perlu diberikan tambahan jam kerja atau hari lembur minimal delapan jam dalam satu minggu atau empat hari dalam satu bulan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anthony, Kevin, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas**. Jakarta : PPM.
- Brounstein, Martin, 2003. **Mengatasi Karyawan Bermasalah**. Jakarta: PPM.
- Dharma, Surya, 2005. **Mempertahankan Karyawan Unggul**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gaspersz, Vincent, 2003. **Total Quality Management**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat, 1999. **Manajemen Personalia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Richard L. Daft, 2006. **Manajemen**. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Suad Husnan, 1999. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE.
- Tarwaka, 2004. **Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas**. Surakarta : Uniba Press.
- Wibisono, Dermawan, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : DESKI BANIAJI  
Nomor Induk Mahasiswa : F 3506078  
Fakultas : EKONOMI UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN INDUSTRI / DIPLOMA III  
Tempat / Tanggal lahir : SURAKARTA, 20 DESEMBER 1987  
Alamat Rmh / No. Telp : JL. MLIWIS I RT 02 RW 05 KERTEN, LAWEYAN,  
SURAKARTA 57143/ 085642165833  
Judul Tugas Akhir : ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
TERHADAP HASIL PRODUKSI MEBEL PADA  
UD. JEPARA ASLI SURAKARTA  
Pembimbing Tugas Akhir : Dra. ENDANG SUHARI, MSi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir yang saya sendiri
2. Apabila ternyata dikemudian hari diketahui bahwa Tugas Akhir yang saya susun tersebut terbukti merupakan hasil jiplakan / salinan / saduran karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berupa :
  - a. Sebelum dinyatakan LULUS  
\*Menyusun ulang Tugas Akhir dan diuji kembali
  - b. Setelah dinyatakan LULUS  
\*Pencabutan gelar dan penarikan Ijasah kesarjanaan yang telah diperoleh

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 29 Juli 2009

Yang menyatakan



DESKI BANIAJI



Meubel &amp; PERSEWAHAN ALAT PESTER

**JEPARA ASLI**

Sanggar Rias &amp; Busana

JL. ADI SUCIPTO 31 BLULUKAN RT.01 RW.07 COL.OMADU KARANGANYAR 57174 TELP./FAX (0271) 710289

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 003/JA/III/2009  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sri Wahyuni  
Jabatan : Pimpinan

Menyatakan bahwa,

Nama : Deski Baniaji  
Nim : F3506078  
Program : D3 Manajemen Industri Fakultas Ekonomi UNS Surakarta

Telah melaksanakan magang di **UD. Jepara Asli** mulai tanggal 23 Pebruari sampai tanggal 21 Maret 2009 untuk memperoleh data Tugas Akhir.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21Maret 2009  
UD. Jepara Asli  
Hormat kami,

**SRI WAHYUNI**  
PIMPINAN





Meubel &amp; PERSEWAAN ALAT PESTA

**JEPARA ASLI**

Sanggar Rias &amp; Busana

JL. ADI SUCIPTO 31 BLULUKAN RT.01 RW.07 COLOMADU KARANGANYAR 57174 TELP./FAX (0271) 710289

Nomor : 001/JAN/2009  
 Lampiran : -  
 Hal : Nilai Kinerja Peserta Magang Kerja

Kepada : Ketua Program Studi D3 Manajemen Industri  
 Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret

Berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan Magang Kerja Mahasiswa Program Studi D3 Manajemen Industri Fakultas Ekonomi di perusahaan / institusi kami, bersamaan ini kami sampaikan hasil penilaian kinerja peserta Magang Kerja :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Nilai (0-100)*				
			1	2	3	4	5
1	F3506072	Atang Bustanul Arifin	75	70	79	80	85
2	F3506078	Deski Baniaji	79	80	85	88	90

**Keterangan :**

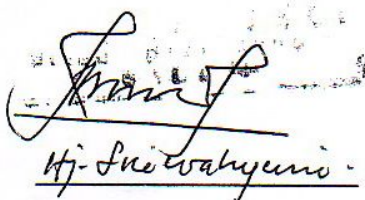
- \*) 1. Kemampuan / ketrampilan praktik  
 2. Kemampuan adaptasi / kemampuan mengkomunikasikan gagasan  
 3. Inisiatif / Kreativitas  
 4. Kedisiplinan  
 5. Kerjasama / kerja dalam kelompok

Surakarta, 13 Mei 2009

Mengetahui,

Pimpinan

Karyawan Pendamping



H. Sutawahyuni



TRIME



Meubel &amp; PERSEWAAN ALAT PESTA

**JEPARA ASLI**

Sanggar Rias &amp; Busana

JL. ADI SUCIPTO 31 BLULUKAN RT.01 RW.07 COLOMADU KARANGANYAR 57174 TELP./FAX ((0271) 710.289

Nomor : 001/JA/III/2009  
 Lampiran : -  
 Hal : Persetujuan Permohonan Magang Kerja

Kepada :  
 Yth. Ketua Jurusan Manajemen Industri  
 Program Studi D3  
 Universitas Sebelas Maret  
 Surakarta

Dengan hormat,

Sehubung surat Bapak/Ibu tertanggal 20 Pebruari 2009 tentang permohonan Magang Kerja di perusahaan kami. Bersama ini kami sampaikan persetujuan magang kerja di perusahaan kami. Sesuai data mahasiswa sbb:

No	NIM	Nama Mahasiswa
1	F3506072	Atang Bustanul Arifin
2	F3506078	Deski Baniaji

Demikian kami sampaikan. Terima kasih.

Surakarta, 5 Maret 2009  
 UD. Jepara Asli  
 Hormat kami,

Sri Wahyuni  
 Pimpinan

