

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Ekspor

##### 1. Pengertian Ekspor

Transaksi perdagangan luar negeri atau yang sering disebut dengan istilah ekspor–impor pada hakikatnya adalah suatu transaksi yang sederhana dan tidak lebih dari menjual dan membeli barang antara pengusaha-pengusaha yang bertempat di negara-negara yang berbeda (Hutabarat, 1992 : 1)

Ekspor adalah kegiatan mengeluarkan barang dari wilayah pabean suatu negara keluar wilayah pabean negara yang dituju (Retno, Handaya : 2013)

Ekspor merupakan kegiatan mengirimkan / menjual bahan baku, komponen barang ke negara lain (Retno, Handaya : 2013)

Ekspor adalah kegiatan mengeluarkan barang dari daerah pabean. Menurut Amir MS (2000), ekspor adalah menjual barang- barang ke konsumen diluar negeri atau diluar batas wilayah negara kita.

##### 1. Tujuan ekspor (Sarjianto, SE , 2012 : 1)

###### a. Meningkatkan laba perusahaan

Dengan melakukan kegiatan ekspor maka tentunya akan menambah volume penjualan sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan laba.

b. Membuka pasar baru di luar negeri

Kegiatan ekspor selain akan meningkatkan volume penjualan juga akan membuka pasar baru yang lebih luas di luar negeri karena akan erjalin kerjasama antara produsen dengan konsumen

c. Meningkatkan kelebihan kapasitas terpasang

Ekspor merupakan sarana untuk menambah kapasitas volume penjualan yang terencana di dalam sebuah perusahaan, dengan melakukan kegiatan ekspor produsen semakin banyak dalam menambah jumlah produksinya, sehingga membuat banyaknya permintaan yang akan menambah jumlah volume penjualan.

d. Membiasakan diri bersaing di dalam pasar internasional

Dengan perdagangan di luar negeri para produsen di harapaap mampu membiasakan diri bersaing di pasar internasional yang begitu ketat.

2. Dokumen Ekspor

Dalam perdagangan Internasional, peran dokumen sangat diperlukan. Dokumen yang dibutuhkan dalam perdagangan Internasional antara lain adalah :

1. Dokumen utama

a. Invoice

Suatu nota perhitungan yang dibuat oleh eksportir untuk importir yang berisi jumlah barang, harga satuan, harga total,

dan perhitungan pembayaran. Dokumen ini menjadi dasar penilaian untuk menetapkan pajak ekspor dan ditanda tangani oleh pihak yang berhak menandatangani.

b. Letter Of Credit (L/C)

Suatu surat kredit yang dikeluarkan oleh Bank Devisa atas permintaan importir, yang memberikan hak kepada eksportir untuk menarik wesel atas importir bersangkutan untuk sejumlah uang yang disebut dalam surat kredit tersebut.

c. Bill Of Lading (B/L)

B/L adalah suatu tanda terima penyerahan barang yang dikeluarkan oleh perusahaan pelayaran sebagai tanda bukti kepemilikan atas barang yang telah dimuat di atas kapal laut oleh eksportir untuk diserahkan kepada importir. Disamping itu B/L merupakan bukti adanya perjanjian pengangkutan barang melalui laut dan dibuat sekurang-kurangnya rangkap 3 (full set B/L) yang penggunaannya satu lembar untuk pengirim barang (shipper) dan dua lembar untuk penerima barang (consignee). Bill of lading berfungsi sebagai bukti tanda penerimaan barang oleh carrier dari shipper. Bukti kontrak pengangkutan dan penyerahan barang antara pihak pengangkut dan pengirim. Bukti kepemilikan (document of title) yang menyatakan bahwa

*commit to user*

orang yang memegang B/L adalah merupakan pemilik syah dari barang yang tercantum dalam B/L.

d. PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang)

Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB) merupakan dokumen pabean yang digunakan untuk memberitahukan pelaksanaan ekspor barang.

e. Packing List

Daftar berisi perincian mengenai jenis dan jumlah satuan atau total daribarang yang terdapat dalam faktur perdagangan.

2. Dokumen pelengkap

a. Certificate Of Origin (COO)/ Surat Keterangan Asal

COO/SKA adalah dokumen yang menjelaskan keterangan-keterangan barang, pada transaksi mana barang-barang tersebut dikaitkan, keterangan asal barang dan bahwa barang-barang tersebut benar hasil atau produksi dari negara eksportir. Dokumen ini dikeluarkan oleh instansi-instansi yang ditunjuk oleh pemerintah, misalnya departemen Perdagangan, kamar Dagang, Jawatan kehutanan, Bea Cukai dan sebagainya. Untuk jenis-jenis SKA di Indonesia sendiri ini tergantung pada jenis barang dan Negara tujuan. SKA terdiri dari tiga macam, yakni:

a) Surat Keterangan Asal dalam rangka Preferensi misalnya SKA Form A, form D untuk kerajinan batik ,tenun, dan industry kerajinan.

b) Surat Keterangan Asal sebagai lisensi ekspor dan atau pengawasan ekspor misalnya SKA Form O dan SKA Form X.

c) Surat Keterangan Asal yang berfungsi sebagai pernyataan Asal Barang, misalnya SKA Form B.

b. Asuransi

Asuransi merupakan suatu bukti pertanggungan yang dikeluarkan maskapai asuransi atas permintaan eksportir atau importir untuk menjamin keselamatan barang yang dikirim dari aneka bencana kerusakan, dengan membayar premi. Dalam transaksi ekspor – impor asuransi dalam pengangkutan barang melalui laut dikenal juga dengan istilah “Marine Insurance”. Dalam Kontrak FOB dan CNF importir yang bertanggung jawab atas asuransi barang barang. Namun dalam Kontrak CIF eksportirlah yang berhak menutup asuransi atas barang yang diekspor.

c. Sertifikat fumigasi

Sertifikat Fumigasi adalah sertifikat yang dikeluarkan sebagai persyaratan ekspor dan merupakan keterangan bahwa barang terbebas dari hama atau bakteri yang dapat merusak atau mengurangi kualitas barang yang akan di ekspor.

#### d. Surveyor's Certification

PT. Sucofindo merupakan badan yang membuat keterangan tentang keadaan barang yang dibuat oleh independent surveyor yang dikenal oleh badan dunia Perdagangan Internasional di Indonesia yang berstatus sebagai correspondent dari SGS (societe Generate deSurveillance). Sertifikat ini memberi jaminan seperti mutu dan jumlah barang, ukuran dan berat barang, keadaan barang, pembungkusan dan pengepakan, banyaknya satuan isi masing-masing pengepakan.

#### e. Certificate of Quality

Certificate of Quality atau sertifikat mutu merupakan syaratketerangan yang menyatakan tentang mutu barang ekspor. Sertifikat ini dikeluarkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan industry yangdisahkan oleh pemerintah suatu Negara. Sertifikat mutu di Indonesia dibedakan menjadi 2 yakni: Surat Pernyataan Mutu (SPM) dan Sertifikat Mutu (SM).

#### f. Sanitary Health and Veterinary Certificate

Sanitary Certificate diperlukan ntuk menyatakan bahwa bahan baku ekspor, tanaman atau bahan hasil tanaman telah diperiksa dari hama penyakit. Dalam dokumen ini dijelaskan juga tingkat daya tahan barang, kebersihan serta aspek

*commit to user*



kesehatan lainnya. Dokumen ini diterbitkan oleh jawatan resmi yang telah ditunjuk oleh pemerintah.

### 3. Tahapan Ekspor

Menurut sumber (Hamdani, 2003:50) tahapan ekspor adalah sebagai berikut:

#### a. Korespondensi

Korespondensi merupakan langkah perkenalan eksportir kepada importir bisa melalui email, iklan di internet, pameran dagang, brosur, koran dan media iklan yang lainnya. Langkah ini bertujuan untuk menawarkan dan menegosiasikan komoditi yang akan dijualnya. Dalam langkah ini, eksportir harus mencantumkan jenis barang, mutunya, harganya, syarat-syarat pengiriman, dan sebagainya.

#### b. Inquiry

Tahap ini merupakan balasan dari importir kepada eksportir bahwa importir berminat terhadap barang yang ditawarkan eksportir pada waktu lalu yang berisi tentang permintaan harga yang dipromosikan oleh eksportir.

#### c. Offersheet

Setelah eksportir menerima inquiry dari importir, maka langkah selanjutnya adalah eksportir membuat offersheet yang merupakan kesanggupan penjual untuk memasok suatu komoditas kepada calon pembeli dengan

syarat, waktu, penyerahan, dan pembayaran yang telah dilakukan importir.

d. Ordersheet

Pada tahap ini, importir mempelajari secara cermat isi penawaran yang di berikan eksportir. Jika ada yang ingin diubah, maka sesegera mungkin harus dikomunikasikan kepada eksportir terlebih dahulu.

e. Sales Contract

Setelah eksportir sudah mendapatkan inquiry dari importir, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan Sales Contract. Dalam Sales Contract ini memuat perjanjian yang telah disepakati antara eksportir dan importir. Kontrak tersebut umumnya mencakup jumlah, mutu barang, harga, tanggal pengapalan, cara-cara pembayaran, dan daata-data lain yang diperlukan. Dalam kontrak inilah dicantumkan mengenai keterangan-keteraangan yang terinci tentang tingkat, mutu, dan keterangan-keterangan lain yang biasanya tidak cukup bila dituliskan padaa L/C.

f. Pembukaan Letter Of Credit (L/C)

Setelah Sales Contract telah dibuat, langkah selanjutnya adalah pembukaan L/C oleh Bank Devisa di negara importir yang sering disebut dengan Opening Bank untuk melunasi biaya yang telah disepakati pada Sales Contract tersebut. Kemudian Opening Bank



memberitahukan kepada Advising Bank. Dan setelah itu Advising Bank memberitahukan kepada eksportir bahwa L/C telah diterbitkan.

g. Persiapan Barang Ekspor

Setelah eksportir sudah mendapatkan pemberitahuan bahwa L/C sudah diterbitkan, maka tugas eksportir selanjutnya adalah menyiapkan barang yang telah dipesan importir. Pada tahap ini, barang yang dibuat harus sesuai dengan permintaan importir yang telah disetujui pada tahap Sales Contract.

h. Membuat Invoice dan Packing List

Setelah barang dinyatakan siap untuk dikirim, maka langkah selanjutnya adalah eksportir membuat dokumen invoice dan packing list yang telah ditandatangani oleh eksportir itu sendiri. Dokumen ini penting karena digunakan untuk mendapatkan lisensi pengeluaran barang impor dari custom atau yang sering disebut dengan kantor bea cukai dipelabuhan tujuan.

i. Memesan Kontainer dan Kapal Laut

Pada tahap ini, eksportir harus segera menghubungi jasa EMKL/ Fright Forwarder untuk memesan ruang kapal dengan terlebih dahulu mengisi formulir Shipping Instruction yang telah disediakan oleh pihak Forwarding. Kemudian Shipping company akan menyerahkan surat  
*commit to user*

Delivery Order untuk mengambil kontainer ke tempat yang telah ditunjuk dengan memberikan nomor kontainer dan nomor sealnya.

j. Pengiriman Barang ke Pelabuhan

Eksportir sendiri dapat mengirim barang ke pelabuhan. Pengiriman dan pengurusan barang ke pelabuhan dan ke kapal dapat juga dilakukan oleh perusahaan jasa pengiriman barang (freight forwarding/EMKL). Dokumen-dokumen ekspor disertakan dalam pengiriman barang ke pelabuhan dan ke kapal.

k. Pemeriksaan Bea Cukai

Di pelabuhan, dokumen ekspor diperiksa oleh pihak Bea Cukai. Apabila diperlukan barang-barang yang akan diekspor diperiksa juga oleh Bea Cukai. Apabila barang dan dokumen telah sesuai dengan ketentuan maka Bea Cukai menandatangani pernyataan persetujuan muat yang ada pada PEB.

l. Pemuatan Barang ke Kapal

Setelah pihak Bea Cukai menandatangani PEB maka barang telah dapat dimuat ke atas kapal. Segera setelah barang dimuat dikapal, pihak pelayaran menerbitkan Draft Bill of Lading (B/L) yang di serahkan pada eksportir. Setelah itu, eksportir menukarkan mate's

receipt dengan master bill of loading (pada FCL) atau house bill of loading (pada LCL).

m. Certificate Of Origin (COO)

Eksportir sendiri atau freight forwarding atau EMKL memfiat pemuatan barangnya dan mengajukan permohonan ke Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan untuk memperoleh SKA agar mendapatkan pembebasan atau pengurangan bea masuk di negara eksportir.

n. Pencairan L/C

Apabila barang sudah dikapalkan dan tidak ada lagi dokumen yang diminta oleh importir, maka eksportir dapat datang ke Negotiating Bank untuk mencairkan L/C dengan menyerahkan B/L, Commercial Invoice, Packing List dan PEB, COO dan lain-lain.

o. Pengiriman Barang ke Negara Importir

Barang dalam perjalanan dengan menggunakan kapal dari negara eksportir menuju ke pelabuhan di negara importir.

## B. Proses Produksi

### 1. Pengertian Produksi

Produksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan menghasilkan barang atau meningkatkan nilai guna suatu barang dan jasa (Drs. Bambang Prishardoyo, M.Si; *commit to user*)

2005). Dalam artian secara luas produksi adalah kegiatan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk menambah atau mempertinggi nilai dan guna suatu barang untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Produksi (production) adalah proses penciptaan barang dan jasa ( jay heizer, barry render, 2005)

Produksi diartikan sebagai kegiatan yang dapat menimbulkan tambahan manfaat atau penciptaan faedah baru. Faedah atau manfaat ini dapat terdiri dari beberapa macam misalnya faedah bentuk, faedah waktu, faedah tempat serta kombinasi dari faedah-faedah tersebut diatas. Apabila terdapat suatu kegiatan yang dapat menimbulkan manfaat baru, atau mengadakan penambahan dari manfaat yang sudah ada, maka kegiatan tersebut akan disebut sebagai kegiatan produksi. Apapun manfaat atau kegunaan yang dihasilkannya, di dalam hal ini tidaklah menjadi persoalan (Drs. Agus Ahyari, 1992: 6)

Tujuan produksi antara lain sebagai berikut (Drs. Bambang Prishardoyo, M.Si; 2005)

- a. Memenuhi kebutuhan manusia. Manusia memiliki beragam kebutuhan terhadap barang dan jasa yang harus dipenuhi dengan kegiatan produksi. Apalagi jumlah manusia terus bertambah.
- b. Mencari keuntungan atau laba. Dengan memproduksi barang dan jasa, produsen (orang yang memproduksi) berharap bisa menjualnya dan memperoleh laba sebanyak-banyaknya.

*commit to user*

- c. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dengan memproduksi barang dan jasa, produsen akan memperoleh pendapatan dan laba dari penjualan produknya, yang dapat digunakan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan termasuk kehidupan para karyawan.
- d. Meningkatkan mutu dan jumlah produksi. Produsen selalu berusaha memuaskan keinginan konsumen. Dengan memproduksi, produsen mendapat kesempatan melakukan uji coba (eksperimen) untuk meningkatkan mutu sekaligus jumlah produksinya agar lebih baik dari produksi sebelumnya.
- e. Mengganti barang-barang yang aus dan rusak karena dipakai atau karena bencana alam. Semua itu diganti dengan cara memproduksi barang yang baru.
- f. Memenuhi pasar dalam negeri dan luar negeri.
- g. Meningkatkan kemakmuran.
- h. Memperluas lapangan usaha.

## 2. Pengertian Proses Produksi

Proses adalah metode dan tehnik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada dirubah untuk memperoleh suatu hasil. Sedangkan Produksi adalah kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa. Dari uraian tersebut maka pengertian Proses Produksi adalah metode, dan tehnik untuk menciptakan atau menambah kegunaan

suatu barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada.

Proses adalah cara, metode maupun teknik untuk penyelenggaraan atau pelaksanaan dari suatu hal tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan proses produksi adalah merupakan suatu cara, metode maupun teknik bagaimana kegiatan penciptaan faedah baru atau penambahan faedah tersebut dilaksanakan (Agus Ahyari, 1992 : 12)

Proses produksi merupakan metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber antara lain tenaga kerja, bahan-bahan, dana dan sumberdaya lain yang dibutuhkan.

### 3. Jenis Proses Produksi

#### A. Jenis proses produksi ditinjau dari segi wujud proses produksi

##### a. Proses produksi kimiawi

Proses produksi kimiawi merupakan suatu proses produksi yang menitikberatkan kepada adanya proses analisa atau sintesa serta senyawa kimia.

##### b. Proses produksi perubahan bentuk

Proses perubahan bentuk adalah proses produksi dimana dalam pelaksanaannya menitik beratkan pada perubahan masukan (input) menjadi keluaran (output) sehingga didapatkan penambahan manfaat atau faedah dari barang tersebut.

*commit to user*



c. Proses produksi assembling

Proses produksi assembling merupakan suatu proses produksi yang dalam pelaksanaan produksinya lebih mengutamakan pada proses penggabungan dari komponen-komponen produk dalam perusahaan yang bersangkutan atau membeli komponen produk yang dibeli dari perusahaan lain.

d. Proses produksi transportasi

Proses produksi transportasi merupakan suatu proses produksi dengan jalan menciptakan jasa pemindahan tempat dari barang ataupun manusia. Dengan adanya pemindahan tempat tersebut maka barang atau manusia yang bersangkutan ini akan mempunyai kegunaan atau merasakan adanya tambahan manfaat.

e. Proses produksi penciptaan jasa administrasi

Proses produksi penciptaan jasa administrasi adalah suatu proses produksi yang memberikan jasa administrasi kepada perusahaan-perusahaan yang lain atau lembaga-lembaga yang memerlukannya. Pemberian metode penyusunan, penyimpanan dan penyajian data serta informasi yang diperlukan oleh masing-masing perusahaan yang memerlukannya merupakan jasa yang diproduksi oleh perusahaan-perusahaan semacam ini.

B. Jenis proses produksi ditinjau dari segi arus proses produksi

Menurut Yamit (1996, 117:118), proses produksi dapat dibedakan menjadi dua yaitu *to user*

a. Proses Produksi yang Terus-menerus

Proses Produksi yang Terus-menerus adalah merupakan proses produksi barang atas dasar aliran produk dari suatu operasi ke operasi berikutnya tanpa pemupukan di suatu titik dalam proses. Sedang menurut Ahyari (1981, 07:08) proses produksi terus-menerus adalah tipe produksi dimana aliran proses dari bahan baku sampai menjadi produk akhir mempunyai pola yang pasti.

b. Proses Produksi yang Terputus-putus

Proses Produksi yang Terputus-putus adalah proses produksi dimana produksi diproses dalam kumpulan produk bukan atas dasar aliran terus-menerus, proses ini juga disebut dengan proses produksi Intermeten, proses ini lebih banyak diterapkan karena perusahaan membuat produksi dengan variasi atau jenis yang lebih banyak. Sedangkan menurut Ahyari (1981, 08:09) proses produksi terputus-putus adalah merupakan tipe produksi dimana aliran bahan baku sampai dengan produk akhir tidak mempunyai pola yang pasti.

4. Ciri-ciri Proses Produksi

Untuk menentukan jenis proses produksi dari suatu perusahaan, maka perlu dilihat atau diketahui cirri-ciri proses produksi sebagai berikut :

a) Proses Produksi yang Terus-menerus

*commit to user*

- a. Biasanya produk yang dihasilkan dalam jumlah besar dengan variasi yang sangat kecil dan sudah distandarisir.
  - b. Menggunakan sistem penyusunan peralatan berdasarkan urutan pengerjaan dari produk yang dihasilkan (produk layout).
  - c. Peralatan mesin yang digunakan adalah mesin-mesin yang bersifat khusus untuk menghasilkan produk tersebut.
  - d. Pengaruh individual operator terhadap produk yang dihasilkan kecil sekali sehingga operatornya tidak perlu mempunyai keahlian yang khusus untuk pengerjaan produk tersebut.
  - e. Apabila salah satu mesin rusak maka proses produksi akan berhenti. Jumlah tenaga kerja yang dilakukan tidak perlu banyak karena mesinya bersifat khusus.
  - f. Biasanya bahan dipindahkan dengan peralatan handling yang fixed (fixed path equipment) yang menggunakan tenaga mesin seperti ban berjalan (conveyor).
- b) Proses Produksi yang Terputus-putus
- a. Biasanya produk yang dihasilkan dalam jumlah yang sangat kecil dengan jumlah yang sangat besar dan didasarkan pada pesanan.
  - b. Menggunakan sistem atau cara penyusunan peralatan berdasarkan atas fungsi dalam proses produksi atau peralatan yang sama dikelompokkan pada tempat yang sama.

- c. Mesin yang digunakan adalah mesin yang bersifat umum yang dapat digunakan untuk menghasilkan macam-macam produk dengan variasi yang hampir sama.
  - d. Karena mesin yang digunakan bersifat umum maka pengaruh individual operator sangat besar pengaruhnya.
  - e. Proses produksi tidak akan mudah terhenti walaupun terjadi kerusakan salah satu mesin.
  - f. Oleh karena mesin dan variasi produknya besar maka pengawasannya lebih sukar.
  - g. Persediaan bahan mentah biasanya tinggi karena tidak dapat ditentukan pesanan yang dipesan.
  - h. Biasanya bahan dipindahkan dengan peralatan handling yang dapat flexible yang menggunakan tenaga manusia seperti keretadorong atau forklift.
5. Kekurangan dan Kebaikan Jenis Proses Produksi

Masing-masing jenis proses produksi memiliki kekurangan dan kebaikan seperti :

- a. Proses Produksi yang Terus-menerus

Kekurangan Proses Produksi yang Terus-menerus :

- a. Sukar menghadapi perubahan produk yang diminta oleh pelanggan.
- b. Proses produksi mudah terhenti, karena apabila terjadi suatu kemacetan disuatu tingkat maka seluruh proses

*commit to user*

produksi akan terhenti karena prosesnya saling berhubungan antar masing-masing proses.

- c. Kesukaran dalam menghadapi perubahan tingkat permintaan karena biasanya tingkat produksinya telah ditentukan.

Kebaikan Proses Produksi yang Terus-menerus :

- a. Tingkat biaya produksi per unit yang rendah.
- b. Dapat dikurangnya pemborosan dari pemakaian tenaga manusia.
- c. Biaya tenaga kerja rendah karena tidak memerlukan tenaga yang ahli dalam pengerjaan produk yang dihasilkan.
- d. Biaya pemindahan bahan baku didalam pabrik juga lebih rendah karena jarak antara mesin sangat pendek dan pemindahan tersebut dilakukan dengan tenaga mesin.

b. Proses Produksi yang Terputus-putus

Kekurangan Proses Produksi yang Terputus-putus :

- a. Scheduling dan routing untuk pengerjaan produk yang akan dihasilkan sangat sukar dilakukan karena kombinasi urutan pekerjaan yang banyak sekali dalam memproduksi satu macam produk.
- b. Oleh karena pekerjaan scheduling dan routing sangat banyak dan sukar dilakukan maka pengawasan produksi sangat sukar dilakukan.  
*commit to user*

- c. Dibutuhkannya investasi yang cukup besar dalam persediaan bahan mentah dan bahan-bahan dalam proses, karena prosesnya terputus-putus.
- d. Biaya tenaga kerja dan biaya pemindahan bahan sangat tinggi karena banyak digunakan tenaga manusia yang ahli.

Kebaikan Proses Produksi yang Terputus-putus :

- a. Mempunyai fleksibilitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan dengan variasi yang cukup besar.
- b. Oleh karena mesin yang digunakan dalam proses bersifat umum maka biasanya dapat diperoleh penghematan uang dalam investasi mesin-mesinya.
- c. Proses produksi tidak mudah berhenti akibat terjadinya kerusakan atau kemacetan dalam suatu tingkatan produksi.

#### C. Proses produksi campuran

Proses produksi ini merupakan penggabungan dari proses produksi terus-menerus dan terputus-putus. Penggabungan ini digunakan berdasarkan kenyataan bahwa setiap perusahaan berusaha untuk memanfaatkan kapasitas secara penuh

#### 6. Pengertian produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris "Product" yaitu hasil, dan production yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya "Productive" yang berarti menghasilkan, dan "Productivity" yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Perkataan itu

*commit to user*



dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas (Ndraha 1997:44).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12)

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22)

Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hri ini” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 125)

Sementara National Productivity Board of Singapore merumuskan “Pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan” (Manulang K. Dan Andreas G. Munthe, 1993 :1)

International Labor Organization (ILO) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yaang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 127).

*commit to user*

Menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa : tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

7. Pengertian produktivitas tenaga kerja (J. Ravianto, 1995)

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi di bidang ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini mencakup jumlah dan pertumbuhan penduduk yang tinggi, penyebaran penduduk yang tidak merata, pendayaagunaan tenaga yang rendah, tingkat pendidikan yang rendah, struktur ekonomi yang tidak seimbang dan produktivitas kerja yang rendah.

Produksi dengan produktivitas memiliki arti yang berbeda. Produksi menunjukkan hasil yang dicapai sedangkan produktivitas mengandung pengertian, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas tenaga kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Kemampuan ini dipengaruhi oleh tingkat terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan bagi tenaga kerja dilakukan terutama melalui penerimaan upah, dimana upah atau imbalan jasa tersebut diperuntukan memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh aktivitas yang efisien per satuan waktu, dimana aktivitas ini tergantung dari gizi dan kesehatan. Selain jumlahnya, penyebaran persediaan kalori yang

*commit to user*

didapat dari makanan dan minuman, dari waktu ke waktu selama bekerja adalah sangat penting. Cara makan yang mengundang produktivitas adalah makan pagi yang bergizi, makan siang yang tepat waktu dan volumenya dan makan malam yang memadai.

Produktivitas tenaga kerja sangat sentral. Produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor.

#### 8. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja buruh dan karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan/ kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja buruh dan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja buruh dan karyawan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu : (Husen Umar, 1999: 11)

- 1) Sikap kerja dan etos kerja
- 2) Tingkat keterampilan
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- 4) Manajemen produktivitas
- 5) Efisiensi tenaga kerja
- 6) Kewirausahawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Pandji Anoraga (1997: 178-179) meliputi

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Bambang Kussriyanto (1993:2) antara lain : Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi kerja dan lain-lain.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode (proses)
- 4) Lingkungan Organisasi (internal)
- 5) Lingkungan produksi
- 6) Lingkungan negara (eksternal)
- 7) Lingkungan internal maupun regional
- 8) Umpan balik.

Produktivitas tenaga kerja buruh dan karyawan berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyerdahanaan. Menurut J. Ravianto yang dikutip Assilina (1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman karyawan akan

pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

## 2) Motivasi kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

## 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.

## 4) Sikap dan etika kerja

Merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan karyawan yang serasi, selaras, dan seimbang baik didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku didalam suatu perusahaan.

*commit to user*



#### 5) Gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

#### 6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan dan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

#### 7) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua anggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 8) Kesempataan untuk berprestasi

Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada didalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada di dalam dirinya, maka buruh dan  
*commit to user*

karyawan akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### 9) Lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut J. Ravianto, 1985 dalam bukunya yang berjudul *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia* menjelaskan bahwa salah satu faktor peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah motivator. Motivasi seorang karyawan atau tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud disini merupakan motor penggerak motivasi manusia atau tenaga kerja, meliputi :

##### 1) Prestasi atau *Achievement*

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu “kebutuhan” atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

##### 2) Penghargaan atau *Recognition*

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi/uang atau *commit to user*

hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau uang atau bonus.

3) Tantangan atau *Challenge*

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan motivator yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Tanggung jawab atau *Responsibility*

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Ssetiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang; suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu “sistem” akan sangat ditentukan oleh “tanggung jawab”.

5) Pengembangan atau *Developmet*

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi seorang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Apalagi kalau pengembangan dari perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

6) Keterlibatan atau *Involvement*

Rasa keterlibatan disini adalah adanya keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan suara atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil pimpinan. Hal tersebut dapat dijadikan motivasi yang kuat bagi karyawan karena hal tersebut akan dapat menciptakan *commit to user*

rasa turut memiliki dan bertanggung jawab, tetapi juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri, untuk bekerja lebih baik lagi, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

#### 7) Kesempatan atau *Oportunity*

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang lebih terbuka dari tingkat bawah sampai pada tingkat manajemen puncak, merupakan motivasi yang cukup kuat untuk karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, merupakan motivator untuk berprestasi dan bekerja produktif.

Selain unsur motivator tersebut, masih ada faktor-faktor yang akan berpengaruh terhadap disiplin dan produktivitas tenaga kerja/karyawan yang disebut sebagai "*hygiene factor*" antara lain sebagai berikut :

##### 1) Balas jasa atau *Reward*

Balas jasa berupa uang merupakan jaminan pemenuhan kebutuhan fisik minimum, merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja.

##### 2) Kebijakan Perusahaan atau *Management Policy*

Kebijakan pimpinan perusahaan, terutama yang menyangkut hak-hak karyawan untuk mendapat upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dapat pula mempengaruhi disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

3) Pengawasan atau *Supervisi*

Pengawasan yang bersifat pembinaan bukan yang bersifat kaku atau paksaan, kurang manusiawi, akan berpengaruh kepada karyawan. Pendekatan manusiawi tanpa memerlukan paksaan akan mendorong manusia menjadi manusia yang disiplin dan produktif.

4) Hubungan Antarmanusia atau *Human Relation*

Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik vertikal antaratasan dengan bawahan maupun horizontal antar teman setingkat akan berpengaruh terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

5) Rasa Aman atau *Security Feeling*

Rasa aman atau kepastian dalam menghadapi masa depan akan mempengaruhi disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Ketidakpastian masa depan perusahaan, akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja jangka panjang apalagi sampai pada hubungan kerja seumur hidup.

6) Lingkungan Kerja atau *Environment Climate*

Yang dimaksud disini adalah suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antar manusia, tetapi juga diartikan suasana dalam arti fisik yaitu tempat kerja yang luas, bersih, sehat, yang dapat membuat karyawan merasa betah bekerja, akan mempengaruhi disiplin dan produktivitas kerja.

7) Status atau *Kedudukan Harga diri*

Status yang berkaitan dengan kepangkatan atau jenjang jabatan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap semangat, disiplin dan *commit to user*

produktivitas kerja. Status sebagai tenaga tetap yang memiliki hak untuk naik tingkat atau jenjang jabatan, akan lebih memberikan motivasi dibandingkan dengan tenaga kerja harian/lepas dengan status yang tidak pasti, sewaktu-waktu dapat digeser atau dihentikan.

Dari apa yang telah diuraikan diatas, maka jelaslah kiranya bahwa untuk mempertinggi produktivitas atau disiplin tenaga kerja, peranan *human motivation* atau motivasi tenaga kerja merupakan faktor yang paling menentukan.

Manusia sebagai tenaga kerja akan merasa “utuh” sebagai manusia bila diperlakukan seperti penjelasan diatas.

Faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah disiplin. Menurut J. Ravianto: 1995

Disiplin tenaga kerja atau karyawan sangat erat hubungannya dengan motivasi semangat kerja. Disiplin dapat dikembangkan misalnya untuk bekerja dengan menghargai: waktu, tenaga, biaya.

Disiplin dapat pula dibangkitkan dengan atribut atau simbol, seperti :

- a) Pakaian seragam yang sama untuk semua karyawan, tidak ada perbedaan pakaian.
- b) Potongan rambut yang seragam, *crew cut*.
- c) Klub olahraga dengan membawa serta nama perusahaan, misalnya untuk olahraga sepak bolan volley yang dapat membentuk *teamspirit*.
- d) Lambang atau *trade mark* perusahaan yang ditonjolkan, sehingga menciptakan rasa bangga atau kebanggaan bagi tenaga kerja.



### BAB III

#### DISKRIPSI OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Gambaran umum perusahaan

###### 1. Sejarah berdirinya PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) adalah sebuah pabrik Ekspor Barecore yang beralamatkan di Selorejo RT02/RW09, Wonorejo, Gondangrejo, Karanganyar diatas lahan seluas  $\pm 6300m^2$

PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) berdiri pada tanggal 30 Juli 2011 dengan nomor TDP 113411600553 dan nomor SIUP 503/38/11.34/SIUP-PB/VII/2011. Sejak awal berdirinya perusahaan hingga sekarang ini PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) telah banyak mengalami perubahan. Mulai dari penanganan pada bagian pembahanan hingga barang siap dikirim ke negara tujuan. Efisiensi dalam penanganan proses Ekspor ini telah meningkat seiring dengan pengalaman yang dimiliki oleh PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN). Proses seleksi karyawan yang berpengalaman, berkompeten, serta ahli dalam bidangnya merupakan salah satu langkah utama agar terwujudnya tujuan dari PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) dan merupakan salah satu alasan mengapa efisiensi serta pesatnya perkembangan yang dialami oleh PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) bisa terjadi.

PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) telah memiliki buyer tetap yaitu di Shanghai China. Pada 6 bulan pertama setelah berdirinya, perusahaan sempat mengekspor ke Lebanon, tapi tidak berlangsung

lama. Buyer yang masih tetap loyal membeli product dari PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) adalah buyer dari Shanghai China tersebut.

a. Bangunan yang ada pada PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) terdiri dari

1. 1 gudang bahan baku
2. 12 ruang oven Kiln Dry
3. 4 line ruang produksi barecore
4. 1 gudang barang jadi
5. 2 kantor staf bagian personalia, pemasaran, keuangan, dll
6. 1 ruang meeeting
7. 2 ruang pos satpam
8. 1 ruang mekanik
9. 1 ruang workshop
10. 1 ruang playwood
11. 8 kamar mandi
12. 3 tempat parkir
13. 1 mushola
14. 1 ruang asah pisau
15. 1 gudang logistik
16. 1 ruang kompresor

b. Tujuan didirikannya PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan melakukan pelayanan yang didukung dengan sumber daya yang ada.

*commit to user*

2. Menjadi mitra kerja yang handal dan terpercaya.
  3. Menjadi mitra negara dalam meningkatkan perekonomian negara Indonesia.
2. Visi dan Misi PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)
- a. Visi PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

Menjadi perusahaan berstandart Internasional di bidang jasa pengolahan kayu yang mampu melayani kebutuhan segenap lapisan masyarakat dan industry di tingkat Nasional maupun Internasional.

- b. Misi PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)
1. Mengembangkan system pelayanan yang berbasis perkembangan teknologi dan system informasi.
  2. Memadukan system pengolahan, pergudangan, pendistribusian dalam satu system yang terintegrasi secara efektif dan fleksibel.
  3. Menjalin sinergitas dengan mitra kerja untuk meningkatkan daya saing bisnis.
  4. Mendorong pertumbuhan usaha yang berkesinambungan dalam rangka mencarai kesejahteraan karyawan dan senantiasa
  5. Meningkatkan tanggung jawab sosial.

3. Lokasi perusahaan

Perencanaan lokasi sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya perencanaan lokasi tersebut, perusahaan dapat memperoleh profit atau keuntungan yang besar untuk menunjang pertumbuhan perusahaan tersebut. Dengan pemilihan lokasi PT. Hasil Albizia

*commit to user*

Nusantara (PT. HAN) yang tepat, maka akan dapat memperoleh banyak keuntungan yaitu bahan baku yang mudah didapat, tenaga kerja yang cukup dari tempat sekitar, transportasi yang mudah diakses membuat PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) dapat berkembang pesat dalam kurun waktu yang cukup singkat karena mengingat PT. HAN merupakan perusahaan ekspor yang baru sekitar kurang lebih tiga setengah tahun berdiri. Faktor yang mempengaruhi untuk membangun perusahaan yang tepat adalah:

a. Sumber Daya Alam

Sumber Daya Alam merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna menunjang proses produksi maupun kebutuhan yang lainnya sehingga perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam mendirikan usahanya. Dalam hal ini PT. HAN menggunakan Sumber Daya Alam berupa air yang berasal dari sumur dalam dan listrik sekitar 1110 kva untuk mendukung kelancaran segala kegiatan di PT. HAN tersebut.

b. Sumber Daya Manusia

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, PT. HAN memperoleh tenaga kerja yang berasal dari penduduk yang bertempat tinggal berdekatan dengan lokasi lingkungan pabrik, sehingga hal ini merupakan kemudahan yang dirasakan PT. HAN.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Hasil Albizia Nusantara(PT. HAN)

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting demi berlangsungnya kelancaran segala kegiatan dan peraturan dalam menjalankan suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat terorganisir dengan baik dan merupakan pembagian tenaga kerja yang terlibat didalam struktur organisasi tersebut sehingga jelas tanggung jawab maupun tugas dan wewenang masing-masing bagian.

#### 5. Personalia Perusahaan PT. HAN

##### a. Jam kerja PT. HAN

Jam kerja pada PT. HAN adalah 24 jam kecuali pada jam istirahat dan hari libur. Walaupun hari libur pun PT. HAN juga terkadang masih menjalankan jam kerjanya karena mengingat pada bagian pengeringan kayu atau yang sering disebut dengan Kiln Dry (KD) tidak boleh berhenti. Jika berhenti maka akan berpengaruh pada semua bagian. Jadi pemantauannya dilakukan terus menerus selama 24 jam nonstop.

System kerja karyawan pada PT. HAN dibagi menjadi 2 shift yaitu shift pagi dan shift sore. Tiap shift di PT. HAN diawasi dan dikepalai oleh kepala shift. Terdapat kepala Grader, wakil Grader, leader, dan kepala line agar kegiatan pada setiap bagian dapat berjalan lancar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Pembagian kerja shift pada PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) adalah sebagai berikut :

Shift pagi : jam 07.00-15.00 WIB

Shift sore : jam 15.00-23.00 WIB

Jam kerja tersebut di lakukan semata-mata demi kelancaran berlangsungnya proses produksi dan kelancaran jadwal ekspor yang telah disepakati antara buyer dengan eksportir.

#### 6. Proses produksi

Proses produksi pada PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) adalah sebagai berikut :

##### 1) Bagian pembahanan PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

Bahan dasar pembuatan kayu barecore adalah kayu sengon yang didatangkan dari beberapa suplyer yang terdapat di berbagai daerah seperti di jawa timur, jawa tengah, dan jawa barat.

##### 2) Proses pemilihan barang

Pada tahap ini, kayu dipilih sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki 3 macam grade yaitu grade A, grade B dan All grade. Bila pada proses pemilihan terdapat kayu yang cacat maka perusahaan akan mengembalikan kayu tersebut kepada suplyer agar diganti dengan yang bagus. Kayu yang bagus adalah kayu yang kering, tidak pelos ataupun terdapat kulit pada kayu tersebut.



### 3) Penyimpanan bahan baku

Setelah proses pemilihan barang telah selesai, maka langkah selanjutnya adalah proses penyimpanan bahan baku. Bahan baku yang sudah dipilih sesuai dengan kriteria perusahaan tersebut selanjutnya di simpan di tempat gudang penyimpanan barang untuk menunggu proses berikutnya yaitu proses Kiln Dry (KD).

### 4) Proses Kiln Dry(KD) PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

Kiln Dry atau yang sering disebut dengan KD merupakan alat yang digunakan untuk mengeringkan kayu. Tujuan dari pengeringan kayu ini adalah agar kadar air pada kayu berkurang dan serat kayu menjadi lebih rapat dan kayu menjadi lebih halus. Standar kualitas kadar air pada kayu yang akan di ekspor adalah sekitar 6%. Proses pengeringan kayu ini dilakukan di dalam Chamber. PT. HAN memiliki 12 Chamber yang pada setiap chambernya dapat menampung sekitar 135-140m<sup>3</sup> sehingga dapat mempercepat proses produksi.

### 5) Proses produksi

Setelah dilakukan proses kiln dry (KD) dan kayu dipastikan sudah kering yaitu hanya memiliki kadar air sekitar 6%, maka langkah selanjutnya adalah proses produksi yang terdiri dari berbagai proses, berikut adalah tahapan – tahapan produksi :

- a. Jumping croscut : proses jumping berfungsi untuk memotong kayu. Tujuan dari proses jumping adalah untuk

*commit to user*

membentuk kayu sesuai dengan ukuran. Panjang kayu saat akan diproses yaitu 70cm, 100cm, 10cm, dan setelah proses jumping menjadi 30cm-40cm

- b. Double planner : double planner adalah alat yang digunakan untuk menghilangkan kulit-kulit di sisi kayu sehingga kayu menjadi bersih. Penghalusan kulit berfungsi agar kayu lancar saat akan di proses gangring.
- c. Gangripsaw : proses gangrip berfungsi untuk membelah kayu menjadi corpiece. Ukuran corpiece yaitu panjang (30-40cm) , tebal (13.2-13.4mm), lebar (tebal 5:46.6-33, tebal 6: 57-33mm)
- d. Seleksi : setelah proses gangrip, dilakukan seleksi terhadap kayu, jika kualitas kayu bagus maka dilakukan proses selanjutnya, namun jika kualitasnya jelek maka dilakukan proses ulang. Untuk menentukan kayu layak atau tidaknya untuk diproses selanjutnya dilihat dari kayu tersebut apakah masih ada kulit atau pelosnya. Jika masih terdapat kulit atau pelosnya maka dilakukan reproses yaitu downsize atau bisa juga press balok.
- e. Confeyor : setelah proses seleksi pada kayu layak, maka proses selanjutnya adalah confeyor untuk menata corpiece.
- f. Radial armsaw : proses ini digunakan untuk membentuk corpiece menjadi satu lembar besar corpiece kemudian di lem.

*commit to user*

- g. Pressing : setelah menjadi satu lembar besar kemudian dilakukan proses pressing agar kayu menjaadi rapat dengan lebar 1260cm dan panjang 2490cm per lembar.
- h. Dempul : setelah proses diatas dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pendempulan lembar corpiece agar lembaran corpiece.

#### 6) Pembenaan

Jika pada proses seleksi ada kayu yang tidak lolos seleksi maka masuk ke bagian down size atau bisa juga masuk pada proses press balok. Pada proses ini kayu yang di proses kembali dapat menjadi grade A tapi untuk penjualan local.

Jika pada proses akhir yaitu pendempulan masi terdapat pecah atau pelos, maka dilakukan proses pembenaan. Pada proses ini, kayu yang pecah akan di benahi, disusun dan di lem lagi. Jika pecahnya parah, maka akan di hancurkan semuanya sekalian lembaran corpiece tersebut.

Pecah dapat terjadi bisa karena adonan lem, bisa juga karena mesin press yang kurang rapat. Karena lem pada siang ataupun malam berbeda. Jika pada siang hari, pengaplikasian lem harus tebal, bila malam hari pengaplikasian lem harus tipis.

#### 7) Packing

Setelah proses produksi selesai dan barang sudah jadi, maka langkah selanjutnya adalah packing. Petugas packing menggunakan plastik untuk membungkus barecore, plastik

*commit to user*

tersebut harus dipastikan sudah rapat. Setelah plastik sudah rapat maka ditali dengan menggunakan strapping bag. Untuk satu palet barecore grade A berjumlah 82 pieces, sedangkan untuk grade B berjumlah 81 pieces. Strapping bag yang digunakan untuk grade A berwarna hijau, untuk grade B berwarna biru. Dan untuk penjualan local, packing menggunakan lastik saja tanpa menggunakan strapping bag. Setelah proses packing dilakukan dan siap kirim maka barang dimasukkan dan ditata di gudang stok barang jadi untuk menunggu proses pengiriman.

8) Persiapan Ekspor PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) PT.

Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) menggunakan jasa *Forwarding* untuk pengiriman barang dari pabrik, proses trucking, hingga proses pengapalan. Untuk dokumen ekspor dan prosedurnya sebagai berikut :

1. Petugas ekspor mengurus packing list dan invoice
2. Packing list dan invoice diserahkan kepada EMKL untuk pengajuan karantina. PT Hasil Albizia Nusantara menggunakan jasa EMKL Mitra Cargo.
3. Perusahaan harus memiliki SVLK atau sertifikat legalitas kayu.
4. Kemudian dokumen- dokumen yang dibutuhkan (Packing list, Invoice, SVLK, Spesifikasi barang, Form PPBE) dilampirkan kepada pihak Sucofindo.

*commit to user*

5. Setelah kelengkapan dokumen diteliti dan dicocokkan kemudian Sucofindo menerbitkan Lisensi Surveyor. Lisensi Surveyor diberikan kepada EMKL untuk dilampirkan kepada Bea Cukai.

Setelah barang siap dikirim dan semua dokumen lengkap, maka proses stuffing dapat dilakukan oleh pihak Sucofindo dan Karantina Tumbuhan. Pihak Karantina Tumbuhan melakukan check terhadap pallet. Kadar air minimum pada pallet adalah 15% dan dilakukan pengecekan pada pallet apakah memiliki lubang atau jamur.

Setelah pihak karantina dan sucofindo memastikan kelayakan ekspor maka setiap packing diberi tanda berupa sample EMKL dan sticker ISPM 15 atau International Standart Phitosanitary Measures 15. Kemudian barang dikirim menuju pelabuhan dan proses fumigasi dilakukan di pelabuhan.

#### 9) Pemasaran

Sistem pemasaran pada PT Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN) melalui mulut ke mulut. Lalu dengan memberikan job order berupa email kepada konsumen yang berisi penawaran produk. Setelah konsumen melakukan pemesanan dengan mengirimkan inquiry atau tanda bahwa buyer tertarik dengan produk yang ditawarkan oleh eksportir maka dibuatkanlah kontrak dagang. Setelah itu dibuat schedule atau list ekspor

*commit to user*

agar tidak terjadi kesalahan waktu atau keterlambatan. Pangsa pasar yang dituju oleh PT Hasil Albizia Nusantara adalah Cina.

## B. Pembahasan

PT. Hasil Albizia Nusantara (PT.HAN) merupakan perusahaan ekspor yang bergerak di dalam bidang pembuatan kayu barecore. Sebagai perusahaan ekspor yang masih baru, PT. HAN masih perlu banyak pembelajaran demi meningkatkan kinerja perusahaannya di segala bagian termasuk bagian proses produksi.

### 1. Cara PT. HAN meningkatkan hasil produksi kayu barecore

Seiring dengan semakin banyaknya pabrik yang memproduksi kayu barecore, maka semakin banyak pula persaingan yang terjadi antara sesama produsen kayu barecore. Oleh sebab itu meningkatkan proses produksi merupakan langkah yang tepat agar konsumen tetap loyal dan berpihak pada kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Padahal logikanya, semakin banyak permintaan yang diterima oleh pabrik, maka semakin menurun pula kualitas dari kayu tersebut. Karena pabrik akan menggunakan kayu yang sebenarnya kayu tersebut tidak masuk dalam grade yang telah ditentukan pabrik. Pabrik melakukan hal tersebut semata-mata demi terpenuhinya permintaan konsumen dan demi terkejutnya target ekspor.

Karena semakin meningkatnya permintaan yang di tujukan konsumen kepada PT. HAN, dan semakin banyak pula persaingan yang terjadi dengan sesama produsen kayu barecore, maka langkah yang diambil oleh PT. HAN adalah meningkatkan hasil produksi.

*commit to user*



Dengan meningkatkan hasil produksi maka kemungkinan terjadinya kehilangan konsumen pun dapat dicegah.

Dalam hal ini, langkah yang digunakan PT. HAN untuk meningkatkan hasil produksinya adalah dengan cara meningkatkan kualitas pada setiap bagian dan pada setiap lini produksi seperti berikut:

1) Pembahanan

Pada bagian ini seleksi kayu dari suplyer harus lebih di teliti dan harus lebih diperhatikan. Grader yang menangani pada bagian ini harus lebih pintar dalam memilih kayu. Kayu mana yang baik dan layak untuk diproduksi dan kayu mana yang tidak layak dan tidak baik untuk masuk dalam proses selanjutnya khususnya proses produksi.

Perjanjian dengan para suplyer pun harus dibuat demi untuk menghindari perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti keterlambatan datangnya bahan baku kayu barecore yaitu kayu sengon dari suplyer. Jika kayu yang dikirim banyak terdapat cacat lebih dari 20 batang maka kayu akan dikembalikan. Kerugian yang disebabkan tenaga bongkar karena kayu yang dikirim banyak yang afkir maka yang akan menanggung kerugian atas tenaga bongkar tersebut adalah suplyer.

Umur kayu juga harus diperhatikan demi kayu yang dihasilkan berkualitas baik. Kayu yang dipakai untuk bahan pembuatan kayu barecore adalah yang berumur 3-4 tahun

*commit to user*

penanaman. Jika umur kayu yang digunakan lebih dari 4 tahun, maka pada saat kayu hendak dimasukan ke dalam proses KD, kayu tersebut akan mudah pecah saat proses pengeringan. Jika kayu yang digunakan kurang dari 3 tahun maka pada saat masuk ke dalam proses KD, kayu tersebut akan bengkak pada saat proses pengeringan. itu alasannya mengapa umur kayu harus diperhatikan.

Jika pada bagian pembahanan sudah berjalan lancar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka untuk proses selanjutnya akan

## 2) Kiln Dry (KD)

Kiln Dry (KD) adalah merupakan suatu ruangan besar yang digunakan untuk mengeringkan kayu agar kadar air pada kayu sesuai dengan standar ekspor yang sudah ditentukan oleh perusahaan dengan buyer. Selain agar kadar air di dalam kayu berkurang dan kayu menjadi kering, KD juga bertujuan agar serat kayu menjadi lebih rapat dan kayu menjadi lebih halus. Kayu yang sudah lolos pada proses seleksi pada bagian pembahanan selanjutnya akan masuk pada tahap proses KD.

PT. HAN memiliki 12 Chamber yang dibagi menjadi 6 Chamber barat dan 6 Chamber timur. Bahan bakar penggerak KD ini adalah oli. PT. HAN memiliki 2 Boiler yaitu Boiler barat dan Boiler timur. Boiler barat digunakan untuk mengalirkan udara panas ke dalam 6 Chamber barat, sedangkan boiler timur

digunakan untuk mengalirkan udara panas ke dalam 6 Chamber timur.

Perawatan, Pengaturan serta pemantauan pada KD harus optimal agar kayu yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan karena KD semuanya dijalankan oleh perangkat teknis . Pada bagian ini para grader KD harus selalau rajin memantau suhu yang dihasilkan oleh boiler. Boiler sendiri yaitu suatu tenaga yang digunakan untuk mengalirkan udara panas yang dialirkan melalui pipa-pipa menuju ke semua chamber dengan kipas yang terdapat di dalam masing-masing chamber.

Agar proses pengeringan kayu berjalan dengan optimal, maka perlu diperhatikan pula posisi penataan kayu. Karena chamber barat dengan chamber timur arah anginnya berbeda, oleh karena itu penataan kayu saat hendak dimasukkan ke dalam chamber juga tidak sembarangan. Penataan kayu tersebut harus disesuaikan dengan arah angin yang terdapat pada setiap chamber dan diberi jarak  $\pm 40\text{cm}$  agar sirkulasi angin panas dapat berputar optimal dan semua kayu bisa kering merata dan agar dalam proses pengeringannya kayu bisa kering merata sesuai dengan standart ekspor yang ditentukan yaitu sekitar 6%-12%. Satu ruangan chamber dapat menampung kayu sebanyak  $110\text{ m}^3$  - $140\text{ m}^3$  tergantung penataan kayu.

Kayu yang sudah dimasukkan dan di tata rapi di dalam chamber tidak langsung dipanaskan, melainkan menunggu dulu stock kayu

yang lain agar dalam proses pengeringan kayu bisa optimal dan ruangan didalam chamber tidak terbuang sia-sia walaupun dalam pengeringannya tidak harus menunggu satu chamber terisi penuh. Setelah kayu sudah tertata rapi di dalam chamber, selanjutnya dilakukan proses KD selama  $\pm 8-9$  hari. Suhu yang digunakan tergantung dari hari kapan kayu tersebut dimasukan dan kondisi dari chamber itu sendiri. Karena semuanya dijalankan oleh perangkat tekhnisn maka setiap harinya suhu diatur dan dicatat oleh leader KD maupun tally KD termasuk untuk menjaga kelembapan di dalam chamber. Untuk mengurangi kelembapan yang terjadi didalam chamber, dapat digunakan alat yang disebut X-House. Suhu yang digunakan biasanya diatas  $80^{\circ}$ .

### 3) Produksi

Pengawasan pada setiap cara kerja buruh dan karyawan harus dilakukan pada tahap ini agar proses produksi dapat berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan demi untuk meningkatkan hasil poduksi. Agar hasil yang didapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka kayu yang akan di proses ke dalam proses produksi merupakan kayu yang memang telah benar-benar kering sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan buyer. Selain itu, pemaksimalan pada bagian bahan baku harus diperhatikan. Sebab, jika stok bahan baku tidak ada, maka tidak ada pula bahan yang hendak di produksi.

Kualitas kesehatan mesin adalah yang paling diutamakan pada tahap ini. Mesin adalah prioritas utama dalam tahap proses produksi ini. Jika mesin tidak sehat, maka proses produksi pun akan tersendat. Jika proses produksi tersendat maka jadwal pengiriman barang barecore yang hendak di ekspor pun juga akan mengalami kemunduran dari jadwal yang sudah disepakati antara perusahaan dengan buyer.

Selain kualitas mesin, pada tahap ini ukuran kayu corpiece juga harus diperhatikan agar kesepakatan mengenai ukuran corpiece yang telah dibuat antara perusahaan dengan buyer tidak dilanggar dan agar buyer tidak kecewa bila ukuran corpiece nya tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dengan buyer dan agar perusahaan tidak kehilangan buyer yang telah loyal dengan perusahaan. Ukuran corpiece yang telah disepakati antara perusahaan dengan buyer yaitu panjang (30-40cm) , tebal (13.2-13.4mm), lebar (tebal 5:46.6-33, tebal 6: 57-33mm)

PT. HAN memiliki 4 line mesin produksi untuk mengejar jadwal pengiriman ekspor, masing-masing line terdiri dari grader yang mengurus dan mengawasi berjalannya proses produksi agar proses produksi dapat berjalan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan terlebih lagi agar permintaan konsumen dapat terpenuhi dengan baik sesuai jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan buyer.

*commit to user*

Kualitas dari hasil produksi juga menyangkut kekuatan susunan antara satu corpiece dengan corpiece lainnya. Pada saat melalui proses pengepresan, kayu harus benar-benar merekat kuat agar tidak mudah terlepas dan tidak mudah hancur saat diangkat. Agar kayu merekat kuat sesuai dengan yang diinginkan tersebut dibutuhkan lem. Pada proses pengaplikasian lem tersebut juga harus diperhatikan. Karena merekat kuat atau tidaknya kayu tersebut tergantung pengaplikasian dan kelembapan udara yang adapada ruangan tersebut. Jika kelembapan udara yang ada pada ruangan tersebut tinggi maka pengaplikasian lem harus banyak. Jika kelembapan udara pada ruangan tersebut rendah maka pengaplikasian lem harus tipis agar susunan corpiece dapat merekat kuat dan tidak mudah hancur.

Berikut adalah contoh hasil output produksi PT. HAN pada tahun 2013 :

Tabel 1.1 Contoh Hasil Output Produksi PT. HAN

BULAN	GRADE A	GRADE B
JANUARY	18.147	3.541
FEBRUARY	18.114	3.280
MARET	24.779	3.009
APRIL	30.961	4.944
MEI	33.420	7.511
JUNI	27.516	8.744
JULI	33.639	9.608
AGUSTUS	30.103	5.946
SEPTEMBER	43.636	7.721
OKTOBER	41.358	11.706
NOVEMBER	31.044	15.773
DESEMBER	31.087	18.109



Pada tabel contoh hasil output produksi di PT. HAN pada tahun 2013 tersebut pada bulan ke bulan ada yang mengalami kenaikan produksi ada pula yang mengalami penurunan produksi. Jumlah output produksi dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok grade A dan kelompok grade B.

Untuk pembahasan jumlah output yang dihasilkan oleh grade A pada tahun 2013 akan dijelaskan pada paragraf ini. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kenaikan terjadi pada bulan Maret, April, Juli, September dengan jumlah paling banyak yaitu sebesar 13.533 pieces, dan yang terakhir yaitu pada bulan Desember. Sedangkan penurunan terjadi pada bulan February, Juni, Agustus, Oktober, dan yang paling besar jumlah penurunannya adalah pada bulan November yaitu sebesar 10.314 pieces..

Untuk kategori jumlah output produksi pada grade B pada tahun 2013 di PT. HAN, penurunan yang dialami hanya sebanyak 3 kali dengan jumlah yang paling besar yaitu 3.662 pieces. Sedangkan kenaikan yang dialami pada tahun 2013 untuk kategori grade B yaitu sebanyak 8 kali dengan jumlah kenaikan yang paling besar yaitu 4.067 pieces.

## 2. Hambatan dan kelemahan yang dihadapi PT. HAN

Dalam menjalankan proses produksinya, PT. HAN juga memiliki hambatan dan kelemahan. Dalam semua tahapannya tidak dipungkiri bahwa hambatan dan kelemahan pasti ada. Berikut penjelasannya :

### a. Hambatan dan kelemahan pada bagian pembahanan

Hambatan yang terjadi pada bagian pembahanan antara lain adalah di saat bahan pembuatan barecore ini yaitukayu sengon

*commit to user*

sedang tidak musim panen. Ini mengakibatkan stock barang menurun dan berdampak pada tersendatnya proses produksi. Target stock yang harus ada di PT. HAN adalah sekitar  $1600m^3$ . Jika stock tidak tercapai, maka bagian pembahanan menghubungi supplier agar segera mengirimkan kayu yang sudah dipesan karna sudah ada didalam kontra perjanjian. Jika ke-3 tempat supplier sedang musim, stock di PT. HAN bisa mencapai  $3200m^3$

b. Hambatan dan kelemahan pada bagian Kiln Dry (KD)

Di dalam KD, masalah yang sering dihadapi adalah masalah tekhnis. Masalah tekhnis yang sering muncul adalah masalah pada boiler yaitu suatu tenaga yang digunakan untuk mengalirkan udara panas yang dialirkan melalui pipa-pipa menuju ke semua chamber dengan kipas yang terdapat di dalam masing-masing chamber. Alat ini bekerja 24 jam nonstop, karena proses pengeringan kayu tidak boleh berhenti, harus selalu berjalan agar jadwal produksi dan jadwal pengiriman barang tidak terganggu. Jika boiler ini dilakukan perawatan maka secara otomatis proses pengeringan kayu juga akan berhenti. Jika proses pengeringan kayu berhenti maka jadwal produksi dan jadwal pengiriman barang terganggu. Oleh sebab itu, ini juga termasuk kendala dan hambatan yang dihattapi pada bagian Kiln Dry (KD).

Didalam proses KD tidak selalu masa KD pasti 8-9hari. tetapi bisa juga 10-12hari. Hal ini dikarenakan banyak faktor, seperti dari faktor kayu yang masih memiliki kadar air yang sangat

*commit to user*

tinggi, bisa juga dari posisi Chamber, karena semakin jauh Chamber dari Boiler maka semakin lama pula udara panas yang dialirkan. Chamber yang bagus terdapat pada Chamber 5 dan 6, itu disebabkan karena posisi Chamber yang dekat dengan boiler dan kipas yang terdapat pada Chamber 5 dan 6 tersebut yang berputar kencang sehingga dapat mempercepat proses KD. Sebetulnya di setiap Chamber kecepatan putaran kipasnya bisa di atur sama seperti di Chamber 5 atau 6, tetapi kendala yang ada adalah ampere yang tidak memungkinkan jika harus menyamakan kecepatan putaran kipas pada setiap Chambarnya. Mungkin juga karena adanya kendala pada bagian mesin sehingga harus memakai kipas manual yang harus di ubah arah anginnya selama 4 jam sekali oleh petugas Leader KD maupun Tally KD yang menyebabkan proses KD terhambat. Mungkin juga karena adanya kebocoran udara yang terjadi didalam Chamber, sehingga petugas KD harus menambal bocor nya udara tersebut dengan plastik atau apapun yang bisa menghambat bocornya udara di KD tersebut. Bisa juga karena terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kebakaran pada Boiler yang menyebabkan berhentinya proses KD karena harus memadamkan api dan menurunkan bahan bakar berupa serbuk kayu terlebih dahulu kemudian KD baru bisa berjalan seperti sedia kala.

c. Hambatan dan kelemahan pada bagian produksi

Pada bagian ini, hambatan dan kelemahan yang dihadapi pada bagian produksi adalah sulitnya menyeimbangkan setiap bagian dengan proses produksi. Semua bagian berpengaruh pada kelancaran proses produksi. Jika pada bagian pembahanan suplyer terlambat mengirimkan kayu pesanan, maka akan berpengaruh ke proses produksi. Begitu juga dengan bagian yang lain, seperti pada proses KD, jika pada bagian KD proses pengeringan kayu terlambat maka secara otomatis akan berpengaruh juga terhadap proses produksi. Rangkaian kegiatan produksi merupakan rangkaian yang saling terikat dan berpengaruh satu sama lain. Oleh karena itu, usaha untuk menyeimbangkan proses tersebut sangatlah sulit.

Selain hambatan mengenai menyeimbangkan rangkaian proses produksi, hambatan yang lainnya terdapat pada bagian mesin produksi. Jika salah satu mesin rusak, maka secara otomatis proses produksi juga akan menjadi terhambat. Selain karena mesin, kayu yang masih basah pada saat pengeringan di KD pun juga merupakan hambatan dalam bagian produksi. Sebab, jika kayu masih basah, pada langkah proses pemotongan kayu akan tersendat dan bermasalah. Biasanya masalah yang terjadi bila kayu yang hendak masuk ke dalam bagian proses produksi masih basah adalah adanya gosong yang disebabkan gesekan antara kayu

dengan gergaji bila kayu yang dimasukan kedalam proses produksi tersebut masih basah.

Selain hambatan pada bagian mesin, human eror juga dapat menjadi hambatan pada proses produksi. Seperti buruh yang tidak masuk, jika buruh tidak masuk otomatis kelancaran pada produksi akan tersendat. Kesalahan pada bagian penyortiran bahan kayu yang layak pakai ataupun tidak, bahan yang seharusnya bisa digunakan untuk dijadikan bahan baku kayu barecore malah di buang ke limbah pembuangan kayu barecore.

Hambatan-hambatan pada bagian produksi tersebut seiring berjalannya waktu akan selalu di perbaiki dan PT. HAN selalu mencari solusi dari hambatan-hambatan yang sedang dialami oleh perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi kayu barecore pada PT. Hasil Albizia Nusantara (PT. HAN)

Tenga kerja merupakan unsur yang sangat penting demi berlangsungnya kelancaran dalam proses produksi. Bila suatuperusahaan kekurangan tenaga kerjaa baik staf, karyawan, maupun buruh, maka proses produksi pun akan terganggu. Oelh sebab itu, kenyamanan tenaga kerja pada saat bekerja harus diperhatikan agar tenaga kerja tetap rela mengabdikan kepada perusahaan apapun yang terjadi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain adalah sebagai berikut

a) Lingkungan

Lingkungan yang baik yaitu lingkungan yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan produksi. Baik itu lingkungan organisasi perusahaan maupun lingkungan produksi perusahaan. Sebuah lingkungan yang nyaman akan dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada setiap buruh dan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan itu sendiri.

b) Tingkat pendidikan

Negara-negara dengan produktivitas yang tinggi adalah negara-negara di mana tingkat pendidikan rata-rata penduduknya cukup tinggi. Upaya peningkatan prestasi dan partisipasi dalam menunjang produktivitas dapat diseleenggarakan melalui pendidikan dan latihan, baik bagi calon tenaga kerja maupun yang telah bekerja. Pendidikan dan latihan sebaiknya dilakukan pada peningkatan pengetahuan teknis maupun manajerial, peningkatan keterampilan yang lebih bersifat teknis, dan peningkatan motivasi, yang akhirnya secara keseluruhan akan mampu memberikan perubahan sikap mental positif, yang merupakan landasan pokok dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

*commit to user*



c) Kesempatan kerja

Usaha peningkatan produktivitas dalam masyarakat, erat hubungannya dengan usaha-usaha perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan, dalam arti bahwa seseorang itu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

Ada dua bentuk salah penempatan yang keduanya merupakan pengangguran terselubung dilihat dari segi produktivitasnya. Yang pertama, menempatkan seseorang diluar kemampuannya baik karena pendidikan yang terlalu rendah ataupun karena bidang pendidikan dan pengalaman yang berlainan sehingga mengakibatkan karyawan yang bersangkutan tersebut tidak berbuat apa-apa yang berarti produktivitasnya sangat rendah dan tujuan atau target organisasi tidak tercapai.

Kedua, seorang yang mempunyai pendidikan yang cukup tinggi serta pengalaman yang cukup banyak, ditempatkan dalam pekerjaan yang tidak menuntut persyaratan pendidikan dan pengalaman sebanyak itu. Seharusnya orang tersebut ditempatkan di dalam pekerjaan yang menuntut persyaratan pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi maka

*commit to user*

perusahaan akan memperoleh hasil yang lebih besar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Disamping itu, mempekerjakan seseorang dalam pekerjaan seperti itu akan dapat menjadikan dia cepat jenuh dan penutup pengembangan.

Salah penempatan dapat terjadi karena dua hal. Yang pertama, karena kelemahan dalam manajemen atau pimpinan yang kurang mengetahui gambaran tugas yang sebenarnya dan kemampuan bawahan di lingkungannya. Kedua, salah penempatan juga dapat terjadi karena ketidak seimbangan pasar. Dalam hal kekurangan tenaga terdidik dan berpengalaman, perusahaan terpaksa menempatkan tenaga yang kurang terdidik dan kurang berpengalaman tersebut atau tenaga yang kurang cocok pendidikannya untuk memegang jabatan yang tidak sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. Sebaliknya, tenaga-tenaga yang pendidikannya cukup tinggi terpaksa ditugaskan memegang jabatan-jabatan yang lebih rendah derajatnya (inferior) bila lowongan untuk jabatan yang sesuai dengan pengalaman dan pendidikannya sangat terbatas.

#### d) Peraturan

Suatu perusahaan pasti mempunyai peraturan yang harus di taati oleh semua anggota di lingkungan perusahaan. Bila ada seorang anggota yang melanggar peraturan tersebut, maka akan dikenakan hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

*commit to user*

Semakin peraturan itu ditegakkan, maka semakin baik pula kualitas dan jaminan kenyamanan kerja yang diterima oleh setiap anggota perusahaan tersebut agar kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Suatu peraturan yang sudah diterapkan dan ditaati dengan baik dapat berpengaruh dan menjadikan konsumen percaya akan barang yang perusahaan hasilkan.

e) Pengawasan

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perlu yang namanya pengawasan pada setiap bagian. Karena dengan begitu, maka tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai.

f) Rasa Aman

Rasa aman dan nyaman, serta kepastian seorang karyawan pada saat bekerja pada perusahaan merupakan suatu cara yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

g) Disiplin

Disiplin dapat dikembangkan misalnya untuk bekerja dengan menghargai: waktu, tenaga, biaya. Disiplin juga dapat ditegakan dengan cara memberikan baju seragam tanpa membeda-bedakan antar karyawan.

h) Kekeluargaan

Kedekatan antara pimpinan dengan bawahan merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan. Karena bawahan akan merasa nyaman karena tidak adanya diskriminasi antara atasan

*commit to user*

dengan bawahan. Semua derajatnya sama, tetapi sikap saling menghargai harus tetap ada. Tanggung jawab yang dimiliki setiap staf, karyawan maupun buruh harus tetap menjadi prioritas utama demi kelancaran berlangsungnya kegiatan di dalam perusahaan

i) Reward

Untuk karyawan maupun buruh yang dapat menyelesaikan tanggung jawab dan targetnya dengan baik, maka akan diberi reward atas usahanya menyelesaikan tanggung jawab dan target yang telah diberikan perusahaan kepada dirinya dengan baik dan tepat waktu. Usaha karyawan maupun buruh sekecil apapun harus tetap di hargai. Karena hal kecil tersebut juga akan bermanfaat dan dapat berdampak baik demi untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian karyawan dan buruh akan merasa senang karena jerih payahnya di hargai oleh perusahaan. Hal tersebut juga akan menjadikan para karyawan dan buruh menjadi betah mengabdikan untuk perusahaan.

j) Insentif

Insentif atau pendorong dapat berupa imbalan atau penghargaan ternyata dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan-perusahaan, pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Sistem pengupahan di PT. HAN, karyawan yang menghasilkan lebih banyak, biasanya memperoleh

*commit to user*

penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik juga. Sistem pengupahan seperti itu bukan saja untuk menjamin pemberian imbalan atas prestasi seseorang tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Penghasilan dan jaminan sosial seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, dan kesehatan, yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerjanya. Sebab itu terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia, usaha peningkatan produktivitas kerja perlu didukung oleh usaha-usaha perbaikan dan peningkatan penghasilan masyarakat. Salah satu upaya untuk itu adalah melalui sistem pengupahan yang menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya dan sekaligus memuat sistem-sistem insentive yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

k) UMR (Upah Minimum Regional)

Dalam tahap sekarang ini, tujuan penerapan upah minimum masih bersifat sebagai pengaman, yaitu untuk menjaga nilai upah, terutama tingkat upah yang rendah, jangan semakin merosot. Disamping itu, penerapan upah minimum, yang walaupun belum mencapai KFM (Kebutuhan Fisik Minimum), penting untuk menggugah perhatian semua golongan, terutama pengusaha, supaya melihat penerapan upah minimum tersebut

*commit to user*

bukan saja sebagai beban atau biaya perusahaan, akan tetapi juga melihatnya dalam kerangka yang lebih luas yaitu peningkatan produktivitas dan tanggung jawab sosial.

Jaminan gaji sesuai dengan UMR merupakan kesenangan tersendiri untuk karyawan dan buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Karena karyawan dan buruh merasa aman untuk urusan gaji.

Penghasilan dan jaminan sosial juga mempunyai pengaruh timbal balik dengan pendidikan. Masyarakat dengan tingkat penghasilan yang tinggi umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi juga dan lebih lanjut mempunyai produktivitas yang tinggi.

Sebagai kesimpulan, dapat dikemukakan bahwa penghasilan dan jaminan sosial yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemungkinan yang lebih besar untuk perbaikan gizi dan kesehatan, serta peningkatan pendidikan dan latihan.

#### 1) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Untuk menjaga perusahaan dari suatu hal yang tidak diinginkan, maka perlu adanya K3 di dalam perusahaan. Selain untuk menghindari perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan juga diperlukan untuk keselamatan para karyawan dan buruh dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam

*commit to user*



persahaan tersebut. Oleh kaarena itu K3 di dalam perusahaan harus diterapkan sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

m) Gizi dan kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik dapat memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mentalseseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

Demi berlangsungnya kelancaran dalam menjalankan kegiatan di perusahaan, maka untuk urusan gizi dan kesehatan karyawan dan buruh juga harus diperhatikan seperti memberikan makanan 4 sehat 5 sempurna demi meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

n) Teknologi dan sarana produksi

Kemudahan dalam menjalankan kegiatan produksi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan. Jika banyak kemudahan dan fasilitas yang di dapat karyawan dan buruh lengkap maka rasa nyaman dan senang bekerja pada perusahaan pun semakin meningkat sehingga karyawan dan buruh akan betah bekerja pada perusahaan tersebut.