

PENGUKURAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN MENGUNAKAN MODEL *HABBERSTAD*

Ade Suhara¹, Mohammad Fadli Perdana²

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Jl. HS. Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang,
Email: ade.suhara@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

In order to succeed in the international market competition, companies must have a mature readiness in both internal and external factors of the Company, including improving company performance. The improvement of company performance can be achieved by enhancing productivity through the utilization of fewer resources and generating more output. To enhance labor productivity, a company can adopt alternatives in partial productivity models such as Habberstad (POSPAC). Convection MC BOGART has never conducted productivity measurements. Based on the measurement results and performance improvement already carried out using the Habberstad method, an increase ratio of 0.41% was obtained until January 2023, with the largest increase occurring in December 2022, amounting to 0.51%.

Keywords: Productivity; Labor; Production; Habberstad; Pospac

ABSTRAK

Untuk memenangkan persaingan di pasar internasional, perusahaan harus memiliki kesiapan yang matang dalam faktor intern dan ekstern perusahaan, termasuk meningkatkan performansi perusahaan. Peningkatan performansi perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas melalui penggunaan sumber daya yang lebih sedikit dan menghasilkan lebih banyak hasil. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Perusahaan dapat mengadopsi alternatif dalam model produktivitas parsial seperti Habberstad (POSPAC). Konveksi MC BOGART belum pernah melakukan pengukuran produktivitas. Berdasarkan hasil pengukuran dan peningkatan performa yang sudah dilakukan dengan metode Habberstad, didapatkan rasio peningkatan hingga bulan Januari 2023 sebesar 0,41% dan peningkatan yang terbesar pada bulan desember 2022 yaitu sebesar 0,51.

Kata Kunci: Produktivitas; Tenaga Kerja; Produksi; Habberstad; Pospac

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Liana, 2020). Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Khairunnisa, 2021). Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin besar pula kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Kusmiati dkk., 2022).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menjadi penting karena dianggap sebagai nilai tambah dari suatu organisasi dan selalu menjadi perhatian utama dalam setiap pembahasan mengenai sumber daya manusia (Wisnuwardhana dkk., 2024). Produktivitas tenaga kerja sangat menentukan kondisi permintaan tenaga kerja itu sendiri, sebab apabila produktivitas tenaga kerja meningkat, maka permintaan tenaga kerja juga akan meningkat (Chaerudin dkk., 2020).

Pengukuran produktivitas tidak hanya membantu dalam mengevaluasi efisiensi operasional perusahaan tetapi juga menyediakan panduan bagi pengambilan keputusan manajemen yang lebih baik. Penurunan produktivitas sering kali menunjukkan adanya masalah internal yang membutuhkan perhatian, seperti kurangnya pelatihan atau ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja. Oleh

karena itu, alat pengukuran yang komprehensif sangat diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai produktivitas tenaga kerja di sebuah perusahaan (Mariana, 2023).

Pada penelitian ini, pengukuran produktivitas tenaga kerja akan dilakukan dengan menggunakan model POSPAC (Partial Productivity, Single Factor Productivity, and Multifactor Productivity). Model POSPAC merupakan salah satu metode pengukuran produktivitas yang mempertimbangkan berbagai faktor input seperti tenaga kerja, modal, energi, dan material (Fradinata dkk., 2023). Model ini juga dianggap fleksibel dalam penerapannya, karena dapat menyesuaikan dengan berbagai karakteristik industri dan jenis perusahaan (Rahman dkk., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk: mengukur produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan model POSPAC (Habberstad), menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengukuran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja di perusahaan atau organisasi. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengukuran produktivitas dengan model POSPAC. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai dasar dalam mengambil keputusan dan menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan berbagai cara dalam upaya perbaikan. Dalam model produktivitas parsial Habberstad atau dikenal dengan POSPAC (Production, Organization, Sales, Product, Arbiter, Capital) terdapat banyak alternatif untuk peningkatan masing-masing produktivitas parsial ini (Ronal, 2022).

Konveksi MC BOGART, yang sejak berdirinya memproduksi pakaian jadi berupa celana panjang dari bahan jeans, hingga saat ini belum pernah melakukan pengukuran produktivitas. Salah satu elemen sistem produksi yang paling berkaitan dengan hasil produksi di MC BOGART adalah faktor tenaga kerja. Mengingat besarnya pengaruh tenaga kerja terhadap efisiensi produksi, penelitian ini akan fokus pada analisis produktivitas tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di MC BOGART menggunakan model Habberstad (POSPAC). Berikut alur proses penelitian yang dilakukan:

Pengumpulan Data Awal:

1. Mengumpulkan data terkait tenaga kerja, sistem kerja, penggajian, dan kondisi lingkungan kerja di MC BOGART.
2. Data baseline produktivitas tenaga kerja diambil untuk perbandingan dengan hasil setelah intervensi.

Pengukuran Awal Produktivitas:

1. Menggunakan model POSPAC, produktivitas tenaga kerja diukur sebelum adanya intervensi.
2. Data yang diukur meliputi output (jumlah produk) dan input (tenaga kerja, modal, energi, dan material).

Implementasi Upaya Peningkatan:

Berdasarkan hasil analisis awal, upaya peningkatan produktivitas diterapkan, seperti pelatihan tenaga kerja, penetapan standar kualitas, pemberian insentif, dan penunjukan pengawas produksi.

Pengukuran Lanjutan:

1. Produktivitas tenaga kerja diukur kembali setelah intervensi.
2. Perbandingan antara produktivitas sebelum dan sesudah peningkatan dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas upaya yang diterapkan.

Analisis dan Kesimpulan:

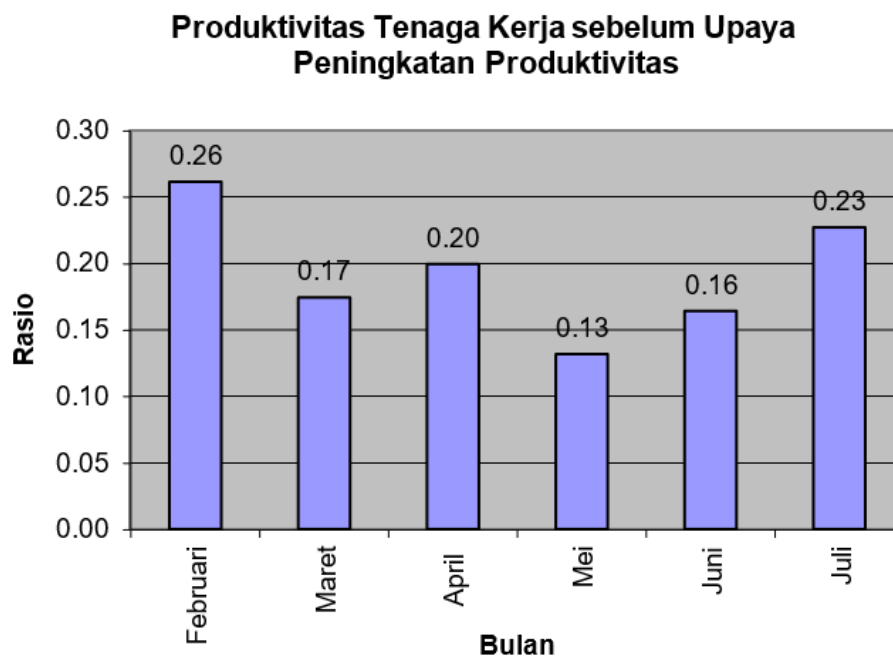
1. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan hasil pengukuran.
2. Kesimpulan dan rekomendasi diberikan kepada perusahaan untuk strategi peningkatan produktivitas jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data laporan laba rugi dan data biaya – biaya tenaga kerja yang bisa dilihat pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 1. Rasio Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum Dilakukan Upaya Peningkatan Produktivitas

Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja pada MC. BOGART			
Bulan	Laba Kotor	Total Biaya Tenaga Kerja	Rasio Produktivitas
Februari	Rp 3,999,395.00	Rp 15,292,700.00	0.26
Maret	Rp 2,681,400.00	Rp 15,372,600.00	0.17
April	Rp 2,311,713.00	Rp 11,602,000.00	0.20
Mei	Rp 1,299,100.00	Rp 9,869,700.00	0.13
Juni	Rp 2,060,836.00	Rp 12,564,200.00	0.16
Juli	Rp 2,964,350.00	Rp 13,047,000.00	0.23



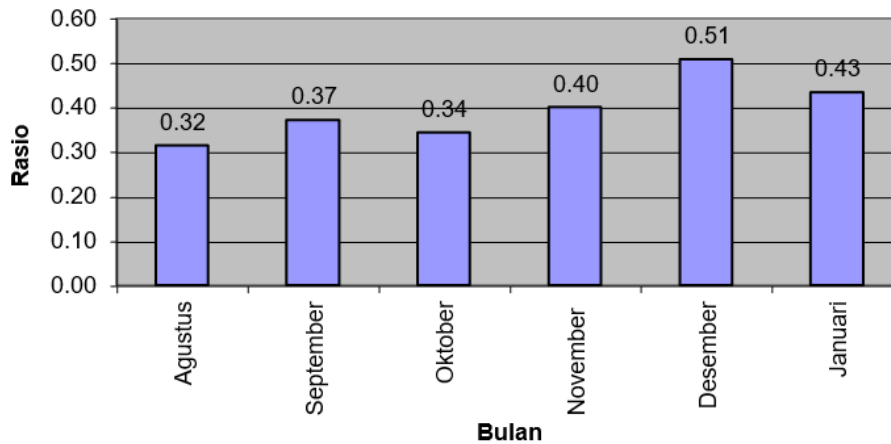
Gambar 1. Grafik Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum Upaya Peningkatan Produktivitas

Berikut diberikan tabel rasio produktivitas tenaga kerja selama bulan Agustus-bulan Januari.

Tabel 2. Rasio produktivitas tenaga kerja setelah dilakukan upaya peningkatan produktivitas

Bulan	Laba Kotor	Total Biaya Tenaga Kerja	Rasio Produktivitas
Agustus	Rp 3,725,064.00	Rp 11,799,200.00	0.32
September	Rp 5,784,900.00	Rp 15,506,900.00	0.37
Oktober	Rp 4,682,300.00	Rp 13,574,000.00	0.34
November	Rp 5,963,550.00	Rp 14,862,600.00	0.40
Desember	Rp 5,086,250.00	Rp 9,973,400.00	0.51
Januari	Rp 2,932,900.00	Rp 6,745,100.00	0.43

Produktivitas Tenaga Kerja Setelah Dilakukan Upaya Peningkatan Produktivitas



Gambar 2. Grafik Produktivitas Tenaga Kerja Setelah Upaya Peningkatan Produktivitas

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada MC. BOGART

Rasio produktivitas tenaga kerja pada MC BOGART sebelum dilakukannya upaya peningkatan produktivitas yaitu :

Tabel 3. Rasio Produktivitas tenaga kerja MC BOGART Sebelum dilakukan upaya peningkatan produktivitas

Bulan	Rasio
Februari 2022	0,26
Maret 2022	0,17
April 2022	0.20
Mei 2022	0.13
Juni 2022	0.16
Juli 2022	0.23

Angka terendah rasio produktivitas tenaga kerja sebelum dilakukannya upaya peningkatan produktivitas terdapat pada bulan Mei 2022 dengan nilai 13% untuk tingkat produktivitasnya. Penyebabnya adalah terjadinya penurunan produktivitas tenaga kerja 7% dari periode sebelumnya. Dikaji dari perubahan keluaran (laba kotor), maka periode tersebut terjadi penurunan sebesar 56% terhadap periode sebelumnya. Sedangkan dari faktor masukan (total biaya tenaga kerja) mengalami penurunan sebesar 85 %. Hal ini berarti bahwa perusahaan mengalami penurunan laba pada bulan Mei 2022 tetapi perusahaan dapat menekan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan.

Angka tertinggi rasio produktivitas tenaga kerja sebelum dilakukannya upaya peningkatan produktivitas pada perusahaan hanya mencapai 26% pada bulan Februari 2022. Sedangkan untuk bulan-bulan selanjutnya yaitu tepatnya sampai bulan Juli 2022 dapat dilihat bahwa rasio produktivitas tenaga kerja masih berada dibawah rasio bulan Februari. Jadi rasio produktivitas tenaga kerja rata-rata adalah 0.19%.

Penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja pada MC. BOGART dapat ditinjau dari :

1. Segi pendidikan dan latihan.

Pengetahuan mengenai kualitas produk yang sesuai dengan permintaan pasar harus diketahui oleh karyawan, pada MC. BOGART karyawan sama sekali tidak mengetahui hal ini, sehingga karyawan bekerja tanpa memperdulikan kualitas oleh karena itu banyak produk cacat yang dihasilkan. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk menambah keahlian dan keterampilan bagi karyawan.

2. Segi Metode Kerja

Metode kerja yang terjadi di perusahaan saat ini yaitu karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan terhadap satu bidang pekerjaan saja, sehingga apabila salah satu karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan tidak hadir atau lambat menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka karyawan lain hanya menunggu sedangkan proses penyelesaian produk berurutan dan saling berkaitan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

3. Perusahaan tidak pernah membuat jadwal kerja bagi karyawan dan tidak pernah menentukan target optimal yang harus dicapai. Sehingga karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta karyawan tidak mempunyai target yang harus dicapai setiap bulannya.

4. Segi sistem penggajian

Sistem penggajian untuk karyawan yang mengerjakan administrasi dan *finishing* dibayar bulanan. Gaji bulanan sebesar Rp. 500.000/bulan. Pada saat ini perusahaan tidak memberikan tunjangan-tunjangan dan tidak ada pemberian upah sesuai prestasi (*insentif*) terhadap karyawannya.

5. Segi kondisi lingkungan kerja

Kondisi tempat kerja yang terjadi saat ini belum begitu baik, hal ini terlihat dari kurangnya ventilasi, pencahayaan, kebersihan serta kerapihan tempat kerja, hal ini mengakibatkan kondisi tempat kerja yang tidak nyaman.

6. Segi faktor lain

Tidak adanya peraturan secara tertulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan karyawan, sehingga karyawan dapat dengan mudah keluar masuk dari perusahaan walaupun perusahaan masih sangat membutuhkan karyawan yang bersangkutan.

Penerapan Yang Telah Dilakukan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada MC. BOGART

Dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja beberapa upaya telah dilakukan oleh perusahaan, yaitu :

1. Untuk mengatasi keterlambatan pada salah satu unit kerja, maka perusahaan memberikan pelatihan terhadap salah satu karyawan, dimana karyawan tersebut berfungsi sebagai karyawan cadangan.
2. Pihak manajemen menentukan standar kualitas yang sesuai dengan permintaan konsumen. Karyawan diberitahu mengenai hal tersebut, dan diberikan satu contoh produk yang telah memenuhi spesifikasi kualitas yang diinginkan, sehingga dalam mengerjakan produknya karyawan berpatokan pada contoh tersebut.
3. Untuk menilai hasil kerja karyawan, maka perusahaan mempekerjakan seorang karyawan yang bertugas sebagai pengawas (*mandor*). Dimana karyawan pengawas tersebut melakukan pemeriksaan terhadap semua hasil produksi.

Setelah dilakukannya beberapa upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja yang telah dijelaskan diatas, maka rasio produktivitas tenaga kerja berdasarkan hasil pengukuran produktivitas tenaga kerja pada MC. BOGART dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Rasio Produktivitas Tenaga Kerja MC. BOGART Setelah Dilakukan Upaya Peningkatan Produktivitas

Bulan	Rasio
Agustus 2022	0,32
September 2022	0,37
Oktober 2022	0.34
November 2022	0.40
Desember 2022	0.51
Januari 2023	0.43

Setelah adanya upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja ,dapat dilihat bahwa angka terendah terdapat pada bulan Agustus sebesar 32%. Pada bulan September mengalami kenaikan sebesar 5% dari bulan sebelumnya dan pada bulan berikutnya turun sebesar 3%. Untuk bulan November mengalami kenaikan sebesar 6% dari bulan sebelumnya serta untuk bulan Desember pun

mengalami kenaikan sebesar 11%. Sedangkan untuk bulan Januari 2023, perusahaan mengalami penurunan produktivitas dari bulan sebelumnya sebesar 8%. Jadi rasio produktivitas tenaga kerja rata-rata adalah 39%.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan analisa, penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dan saran dengan harapan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan usahanya. Namun demikian kesimpulan ini bukanlah satu- satunya jalan yang terbaik terhadap laporan yang penulis sajikan. Hal ini karena sebagaimana dimaklumi bahwa akhirnya kemauan seseorang jugalah yang turut menentukan segalanya.

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisa dan pembahasan yang ada, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diperoleh bahwa waktu baku secara teori adalah 23 menit, hal ini menyatakan bahwa secara teori waktu standar pengerjaan celana panjang per potong adalah 23 menit. Sedangkan waktu baku aktual rata-rata adalah 42 menit, artinya pada kondisi kerja saat ini pekerja menghabiskan waktu 42 menit untuk menyelesaikan satu celana panjang. Hal tersebut menunjukkan bahwa total waktu produksi secara aktual mengalami keterlambatan dari waktu produksi secara teori.
2. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa rata-rata rasio produktivitas tenaga kerja sebelum adanya produktivitas sebesar 19%, sedangkan setelah adanya produktivitas sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 20%. Walaupun hasil yang diperoleh tidak terlalu signifikan tetapi cukup menunjukkan adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan.
3. Dari hasil analisis maka diperlukan suatu tindakan-tindakan perbaikan yang dapat menunjang secara keseluruhan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan.
4. Dari hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis multivariat terlihat bahwa variabel independen dan variabel dependen cukup representatif dalam menghasilkan prediksi produktivitas tenaga kerja saat ini, dan dapat membuktikan bahwa perlu dilakukan tindakan yang mendukung terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fradinata, E., Asmadi, D., & Zuherna, Z. (2023). Analisis Produktivitas Parsial Menggunakan Metode POSPAC pada CV Tirta Bening Abadi. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(4).
- Hansang, C., & Yuamita, F. (2021). *Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Parsial Pospac Habberstad Studi Kasus: CV HARICO* (Doctoral dissertation, University of Technology Yogyakarta).
- Khairunnisa, K. (2021). Peran Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 6(1), 32-36.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Pangaribuan, O. (2021). Analisis Produktivitas Parsial Dan Total Dengan Metode Pospac Dan David J. Sumanth Pada Pt. Yunior Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi ISTP*, 16(1), 32-46.
- Prabowo, R., & Aditia, R. (2020). Analisis Produktivitas Menggunakan Metode POSPAC dan Performance Prism Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(1), 11-22.

- Ronal, M. (2022). Analisis Produktivitas pada UD. Fika Jaya Kabupaten Tana Toraja. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 176-190.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13-27.