

EFEKTIVITAS PEMENUHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI PT. SANTOS JAYA ABADI

Devi Nurhayati, Sungkono, Maman Mulya Karnama

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: Mn18.devinurhayati@mhs.ubpkarawang.ac.id, Sungkono@ubpkarawang.ac.id,
maman.mulya@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mendeskripsikan Efektivitas Pemenuhan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Santos Jaya Abadi. Efektivitas dapat dinilai dari berbagai aspek, seperti kinerja karyawan, disiplin kerja dan penilaian kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini melalui metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, penyajian data dan dokumen portofolio hasil dari kegiatan Kerja Praktek. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan terhadap beban kerja sebanyak 296 orang, tingkat absensi sebanyak 3 orang dan *turnover* sebanyak 23 orang, maka didapat analisis perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal sebanyak 322 orang. Maka jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebanyak 322 orang karyawan. Oleh karena itu, jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dan keluar dari perusahaan dalam periode tersebut maka target produksi akan tetap tercapai. Dan dari hasil adanya ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja mempengaruhi pencapaian penilaian kinerja pada periode Januari – April 2021, dimana pencapaian nilai kinerja pada bulan Januari 88,75%, bulan Februari 82,50%, bulan Maret 89,25%, bulan April 89,00%. Untuk itu dari penelitian ini diharapkan adanya proses perbaikan untuk perusahaan *outsourcing* dibagian *supporting* produksi untuk memenuhi semua kebutuhan tenaga kerja perlu adanya penegakan peraturan-peraturan terkait disiplin kerja, dan dibuatkan aturan terkait sistem kehadiran karyawan, sehingga semua kebutuhan bisa terpenuhi dan penilaian kinerja dapat tercapai sesuai target yang sudah ditentukan.

Kata Kunci: disiplin kerja, efektivitas, penilaian kinerja

Abstract

This study aims to measure and describe the Fulfillment Effectiveness of Outsourcing Manpower at PT. Santos Jaya Abadi. Effectiveness can be surveyed from different perspectives, such as employee performance, work discipline and performance appraisal that has been determined by the company. This research uses a descriptive method with a qualitative approach, presenting data and portfolio documents as a result of practical work activities. The results of this study indicate that based on the calculation of the workload as many as 296 people, the absentee level of 3 people and the turnover of 23 people, the analysis of the calculation of the optimal workforce needs is 322 people. So the optimal number of

labor needs that must be met by the company is 322 employees. Therefore, if there are employees who do not come to work and leave the company during that period, the production target will still be achieved. And from the aftereffects of the absence of employees which shows that the shortage of manpower affects the achievement of performance appraisals in the period January - April 2021, where the achievement of performance values in January is 88.75%, February 82.50%, March 89.25%, month April 89.00%. Therefore, from this research, it is hoped that there will be an improvement process for outsourcing companies in the production supporting section to meet all labor needs, it is necessary to enforce regulations related to work discipline, and make rules regarding employee attendance systems, so that all needs can be met and performance appraisals can be achieved.

Keywords: *work discipline, effectiveness, performance appraisal*

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang paling utama disebuah perusahaan karena manusia berfungsi sebagai sentra pusat semua proses untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2020) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada kinerja manusia yang ada didalamnya. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai terpentingnya adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2016) Kedisiplinan juga harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian dalam penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang telah dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan baik disertai dengan attitude yang baik seperti tingkat disiplin kerja yang baik serta pemahaman akan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka karyawan tersebut dianggap telah memiliki kinerja yang maksimal. (Asiah, 2016) Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut (Pekei, 2016) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Menurut (Mardiasmo, 2017) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya.

PT. Santos Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengelohan Kopi berdiri sejak tahun 1927, PT Santos Jaya Abadi adalah anak perusahaan dari Kapal Api Global. Beberapa anak perusahaan dari Kapal Api Global diantaranya PT. Santos Premium Krimer Sidoarjo. PT. Sulotco Jaya Abadi Lampung, PT. Weisstech, PT. Agel Langgeng, PT. Fastrata Buana, dan Excelso. Saat ini PT.

Santos Jaya Abadi mempunyai 4 Plant, diantaranya Plant 1 berlokasi di Sidoarjo, Plant 2 berlokasi di Karawang, Plant 3 berlokasi di Sukodono dan Kantor Marketing berlokasi di Jakarta. Dalam Penelitian ini dilakukan di PT. Santos Jaya Abadi (Plant 2) yang beralamat di Kawasan Industri Suryacipta Jalan Surya Madya Kav I No 18BC. PT. Santos Jaya Abadi saat ini melakukan kerjasama dengan beberapa *vendor* perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*) diantaranya bergerak dibidang Jasa Pengamanan, Jasa Kebersihan dan Tenaga Kerja *Supporting* Produksi. Dalam penelitian ini di fokuskan di pemenuhan tenaga kerja *Outsourcing* dibagian Tenaga Kerja *Supporting* Produksi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdullah, 2018) menunjukkan bahwa Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso terdiri atas faktor pendukung diantaranya fasilitas sarana penunjang dan prasarana serta faktor penghambat diantaranya pola manajemen dan kurangnya disiplin aparat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanti & Yansahrita, 2019) Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sagita et al., n.d.) hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kedisiplinan kerja yang terjadi pada PT. Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib, Kurangnya kesadaran karyawan atas kedisiplinan dan pemberian sanksi yang ringan sehingga tidak dapat memberikan efek jera menjadi faktor yang menghambat kedisiplinan dan efektivitas kerja, dan pembuatan peraturan dan tata tertib, mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan penghargaan serta melakukan pembinaan dan pengawasan.

Tujuan Penelitian ini untuk mengukur efektivitas pemenuhan tenaga kerja *outsourcing*, disiplin pekerja dan penilaian kinerja yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, diketahui bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja dan efektivitas kerja. Kemudian melihat dari rumusan diatas, Maka penulis melakukan penelitian dengan judul sejenis namun dengan objek yang berbeda. Sehingga penulis mengangkat judul “**Efektivitas Pemenuhan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Santos Jaya Abadi**”

Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana data dikumpulkan melalui kajian literatur, studi kasus, dan dokumen portofolio hasil kegiatan Kerja Praktek. Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menuliskan kejadian pada saat penelitian dilaksanakan kemudian dianalisa dan diinterpretasikan (Sugiyono, 2017).

Peneliti menentukan subjek penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2017) Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pertimbangan tertentu. Metode ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti berusaha mengetahui tanpa ada rekayasa, asumsi, dugaan atau hipotesa sebagaimana yang menjadi tujuan penelitian sehingga semua didasarkan pada fenomena yang sebenarnya terjadi. Hal ini sesuai dengan salah satu sifat penelitian kualitatif yakni fenomenologis/ naturalistik. berkaitan dengan judul dan masalah yang diangkat, metode deskriptif kualitatif dipandang lebih tepat untuk menggambarkan persoalan efektivitas pemenuhan tenaga kerja *outsourcing* secara tuntas, mendalam, dan komprehensif tanpa terbatas pada kuantifikasi data dan informasi. Dalam penelitian ini data yang diteliti terdiri dari 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 359 karyawan yang ada dibagian *Supporting* Produksi PT. Santos Jaya Abadi pada periode kerja praktek 01 Februari 2021 sampai dengan 30 April 2021.

Hasil dan Pembahasan

Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stress atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017). Hasibuan (2017) menyampaikan bahwa analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan dalam jangka waktu tertentu.

$$Work\ Load\ analysis = \frac{Beban\ Kerja}{Beban\ Kerja\ per\ Karyawan}$$

$$\begin{aligned} Analisis\ Beban\ Kerja &= \frac{2.033.750}{6875} \\ &= 295,8\ \text{dibulatkan menjadi } 296\ \text{orang} \end{aligned}$$

Tabel 1
Data Jumlah Beban Kerja Karyawan Periode Januari – April 2021

Bulan	∑ Jam Kerja (Jam)	Target produksi (jam/bulan)	Penyelesaian Kerja per Karyawan	Beban Kerja	Jumlah Beban Kerja karyawan
Januari 2021	175	2.033.750	6875	295,8	296 orang
Februari 2021	175	2.033.750	6875	295,8	
Maret 2021	175	2.033.750	6875	295,8	

April 2021	175	2.033.750	6875	295,8
Jumlah				1183,3
Rata-Rata				295,8

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa dengan target perusahaan sebesar 2.033.750 dan penyelesaian target per karyawan sebesar 6875 maka jumlah beban kerja yang dihasilkan rata-rata sebesar 295,8 atau 296 orang.

Absensi

Absensi karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, absensi berguna untuk memantau kedisiplinan kehadiran dari seluruh karyawan disuatu perusahaan (Sukma Nenggala et al., 2020). Adapun cara mengukur tingkat absensi karyawan yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja X jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Tabel 2
Data Rekap Absensi Karyawan Periode Januari – April 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari kerja	Keterangan			Jumlah tidak hadir	%Tidak Hadir	Jumlah Tingkat Absensi karyawan
			Alfa	Ijin	Sakit			
Januari 2021	259	25	1	1	9	11	0,17	3 Orang
Februari 2021	262	25	4	3	12	19	0,29	
Maret 2021	257	25	3	6	2	11	0,17	
April 2021	359	25	4	-	9	13	0,14	
Rata-Rata	284,25	25				13,5	0,19	
Jumlah	1137	100				54	0,78	

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tidak hadir pada bulan Januari 2021- April 2021 sejumlah 54 orang dengan rata-rata absensi 0,19% atau sebanyak 3 orang.

Turnover

Turnover yang tinggi akan menyebabkan ketidakstabilan, ketidakpastian jumlah tenaga kerja, dan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Turnover mempunyai cara untuk mengukurnya dengan menggunakan rumus menurut sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Karyawan akhir tahun}} \times 100\%$$

Tabel 3
Data Tingkat Turnover Karyawan Periode Januari – April 2021

Jumlah karyawan Th 2020	Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan setelah penambahan	Karyawan Keluar	Total karyawan	Tingkat Turnover (%)	Jumlah Turnover karyawan
267	Januari 2021	267	0	267	8	259	3,00%	23 Orang
	Februari 2021	259	8	267	5	262	1,87%	
	Maret 2021	262	1	263	6	257	2,25%	
	April 2021	257	104	361	2	359	0,75%	
Rata-Rata						284,25	1,97%	
Jumlah							7,87%	

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh jumlah karyawan yang keluar, pada bulan april menunjukkan tingkat turnover yang paling rendah 0,75 % dikarenakan jumlah karyawan yang keluar dibulan tersebut hanya 2 orang, dan tingkat *turnover* dari Januari 2021 – April 2021 dengan rata-rata 1,97% atau sebanyak 23 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan terhadap beban kerja sebanyak 296 orang, tingkat absensi sebanyak 3 orang dan *turnover* sebanyak 23 orang, maka didapat analisis perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal sebanyak 322 orang. Maka jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebanyak 322 orang karyawan. Oleh karena itu, jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dan keluar dari perusahaan dalam periode tersebut maka target produksi akan tetap tercapai.

Permasalahan yang ada pada Pemenuhan Tenaga Kerja adalah salah satunya tingkat disiplin kinerja karyawan *outsourcing*, dan terdapat data absensi ketidakhadiran karyawan sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan penilaian kinerja, hal ini dibuktikan dengan tidak terpenuhinya permintaan tenaga kerja oleh perusahaan *outsourcing* pada periode bulan Januari - April 2021.

Tabel 4
Data Jumlah Pemenuhan Tenaga Kerja Periode Januari – April 2021

Bulan	Kebutuhan Tenaga Kerja Dalam Satu Bulan	Status
Januari	5711	Tidak Terpenuhi
Februari	5395	Tidak Terpenuhi
Maret	6889	Tidak Terpenuhi
April	8381	Tidak Terpenuhi

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terpenuhi kebutuhan tenaga kerja pada periode Januari-April 2021.

Tabel 5
Data Jumlah Kekurangan Tenaga Kerja Periode Januari-April 2021

No	Bulan	Periode	Kebutuhan Tenaga Kerja Per Minggu	Pemenuhan Tenaga Kerja Per Minggu	Kekurangan Tenaga Kerja
1	Januari	Minggu ke 1	1284	1283	1
2		Minggu ke 2	1428	1428	0
3		Minggu ke 3	1435	1431	4
4		Minggu ke 4	1564	1558	6
Total					11
1	Februari	Minggu ke 1	1491	1482	9
2		Minggu ke 2	1244	1238	6
3		Minggu ke 3	1353	1353	0
4		Minggu ke 4	1307	1303	4
Total					19
1	Maret	Minggu ke 1	1282	1278	4
2		Minggu ke 2	1072	1071	1
3		Minggu ke 3	1472	1471	1
4		Minggu ke 4	1826	1821	5
5		Minggu ke 5	1237	1237	0
Total					11
1	April	Minggu ke 1	875	874	1
2		Minggu ke 2	2140	2139	1
3		Minggu ke 3	1977	1976	1
4		Minggu ke 4	1823	1820	3
5		Minggu ke 5	1566	1559	7
Total					13

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa terjadi kekurangan kebutuhan tenaga kerja pada periode Januari-April 2021.

Tabel 6
Rekap Absensi Ketidakhadiran Karyawan Periode Januari - April 2021

Bulan	Keterangan			Total
	Alfa	Ijin	Sakit	
Januari	1	1	9	11
Februari	4	3	12	19
Maret	3	6	2	11
April	4	-	9	13

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa adanya ketidakhadiran karyawan sehingga menyebabkan kekurangan kebutuhan tenaga kerja pada periode Januari-April 2021.

Tabel 7
Data Penilaian Kinerja periode Januari – April 2021

NO	KPI	Periode	Weight	Jan		Feb		Mar		April		Ytd
				realisasi	%	realisasi	%	realisasi	%	realisasi	%	
1	% Pemenuhan FPK berdasarkan waktu yang ditentukan 1-5 dikurangkan 10% 6-10 dikurangkan 20% 10-15 dikurangkan 50% 15-20 dikurangkan 80%	Bulanan	20%	11	10,0%	19	4,0%	11	10,0%	13	10,0%	Pencapaian satu tahun bulan-bejalan
2	# Jumlah Kasus Konflik Hubungan Industrial	Bulanan	10%	0	10,0%	0	10,0%	0	10,0%	0	10,0%	
3	% On Time HR Admistration	Bulanan	20%	100%	20,0%	100%	20,0%	100%	20,0%	100%	20,0%	
4	# Keluhan user terkait operasional	Bulanan	20%	0	20,0%	0	20,0%	0	20,0%	0	20,0%	
5	%Ketepatan waktu pelaksanaan orientasi untuk karyawan baru	Bulanan	20%	100%	20,0%	100%	20,0%	100%	20,0%	100%	20,0%	
6	# Customer Satisfaction Indeks Index 1-5	Bulanan	10%	3,5	8,8%	3,4	8,5%	3,7	9,3%	3,6	9,0%	
Total			100%		88,75%		82,50%		89,25%		89,00%	87,58%

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja mempengaruhi pencapaian penilaian kinerja pada periode Januari – April 2021, dimana pencapaian nilai kinerja pada bulan Januari 88,75%, bulan Februari 82,50%, bulan Maret 89,25%, bulan April 89,00%.

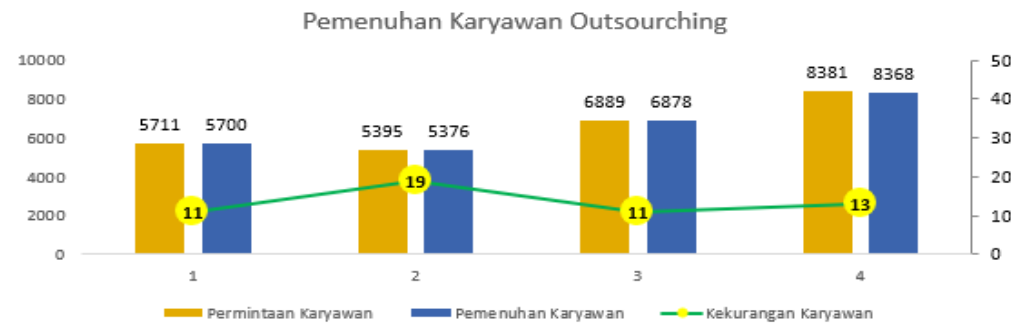


Diagram 1
Permintaan dan Pemenuhan Karyawan Outsourcing
(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Diagram 1 menunjukkan dimana permintaan dari tenaga kerja tidak dapat dipenuhi sehingga terjadi kekurangan tenaga kerja yang disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan.

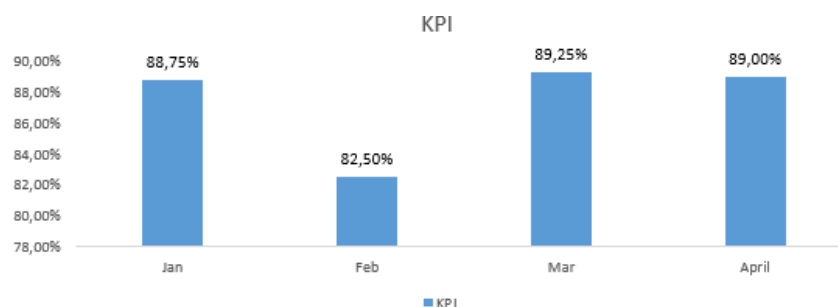


Diagram 2
Penilaian Kinerja Perusahaan Outsourcing

(Sumber : Data Olah Peneliti, 2021)

Diagram 2 menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja mempengaruhi pencapaian penilaian kinerja pada periode Januari – April 2021, dimana pencapaian nilai kinerja pada bulan Januari 88,75%, bulan Februari 82,50%, bulan Maret 89,25%, bulan April 89,00%.

Berdasarkan hasil data yang penulis peroleh dari data pengamatan dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021 menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil analisis beban kerja, absensi dan *turnover* analisis kebutuhan tenaga kerja terdapat perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal agar semua target perusahaan dapat tercapai.
2. Pemenuhan kebutuhan karyawan PT Santos Jaya Abadi tidak terpenuhi oleh *vendor outsourcing*.
3. Kedisiplinan pekerja mempengaruhi absensi ketidakhadiran.
4. Ketidakhadiran pekerja mengakibatkan pencapaian penilaian kinerja tidak sesuai yang ditargetkan dan mempengaruhi dari efektifitas produktifitas.
5. Kedisiplinan pekerja mempengaruhi pemenuhan target indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan pelayanan.
6. Adanya penurunan pencapaian terhadap indikator pelayanan *vendor outsourcing* kepada PT Santos Jaya Abadi.

Setelah dilakukan analisis dan identifikasi masalah, maka penulis mempunyai solusi dari permasalahan yang ditemukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Di *review* kembali terkait kebutuhan tenaga kerja sesuai target perusahaan
2. Dibuatkan aturan terkait system kehadiran karyawan.
3. Dilakukan tenaga kerja pengganti karyawan yang tidak hadir.
4. Diberlakukannya sanksi tertulis dan pembinaan terhadap karyawan mangkir
5. Dilakukan *training refreshment* terkait peraturan kedisiplinan karyawan sehingga meminimalisir kekurangan tenaga kerja.

Dampak dari kekurangan pemenuhan tenaga kerja dari hasil observasi yang telah penulis lakukan dilapangan pada periode bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021, terdapat kekurangan tenaga kerja pada bulan Januari sebanyak 11 orang, bulan Februari sebanyak 19 orang, bulan Maret sebanyak 11 orang dan bulan April sebanyak 13 orang dengan data kekurangan tersebut bahwa disiplin kinerja karyawan perlu ditingkatkan kembali, hal tersebut berdasarkan dari hasil adanya ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja mempengaruhi pencapaian penilaian kinerja pada periode Januari – April 2021, dimana pencapaian nilai kinerja pada bulan Januari 88,75%, bulan Februari 82,50%, bulan Maret 89,25%, bulan April 89,00%.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan temuan dilapangan selama penulis melaksanakan kerja praktek di PT.Santos Jaya Abadi pada periode 01 Februari 2021 sampai dengan 30 April 2021 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan terhadap beban kerja sebanyak 296 orang, tingkat absensi sebanyak 3 orang dan *turnover* sebanyak 23 orang, maka

didapat analisis perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal sebanyak 322 orang. Maka jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebanyak 322 orang karyawan. Oleh karena itu, jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dan keluar dari perusahaan dalam periode tersebut maka target produksi akan tetap tercapai. Dan dari hasil adanya ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja mempengaruhi pencapaian penilaian kinerja pada periode Januari – April 2021, dimana pencapaian nilai kinerja pada bulan Januari 88,75%, bulan Februari 82,50%, bulan Maret 89,25%, bulan April 89,00

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan untuk perusahaan perlu dilakukan perhitungan kembali terkait kebutuhan tenaga kerja dengan menyesuaikan target perusahaan, dan dilakukan analisis perhitungan tenaga kerja yang optimal sehingga target perusahaan bisa tercapai sesuai target yang sudah di tetapkan. Untuk perusahaan *outsourcing* dibagian *supporting* produksi untuk memenuhi semua kebutuhan tenaga kerja perlu adanya penegakan peraturan- peraturan terkait disiplin kerja, dan dibuatkan aturan terkait sistem kehadiran karyawan, sehingga semua kebutuhan bisa terpenuhi dan penilaian kinerja dapat tercapai sesuai target yang sudah ditentukan.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso Oleh. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10 (Maret). [Google Scholar](#)
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126> [Google Scholar](#)
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11. [Google Scholar](#)
- Koesomowidjojo, S. R. . (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penerbar Swadaya Group. [Google Scholar](#)
- Mardiasmo. (2017). *Perpajakan*. Andi.
- Pekei, B. (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku I*. Taushia. [Google Scholar](#)
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807> [Google Scholar](#)
- Sagita, D. A., Mayvita, P. A., Islam, U., Muhammad, K., Islam, U., Muhammad, K., Islam, U., & Muhammad, K. (n.d.). *Tingkat kedisiplinan dan efektivitas kerja karyawan pada pt. global samudra borneo kota banjarmasin*. 2, 1–6.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11. [Google Scholar](#)
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sukma Nengala, A., Satria, P., & Meliana, N. (2020). Pengembangan Absensi Karyawan Putramaster Group Dengan Menggunakan Metode Bot Telegram. *Jurnal Visualika: STMIK Muhammadiyah Jakarta*, 6(1), 1–11. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Devi Nurhayati, Sungkono, Maman Mulya Karnamai (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

