

# ANALISIS KEBUTUHAN DALAM PROSES PRODUKSI DI PT. CAHAYA GENTALLA MANDIRI DILIHAT DARI ASPEK TENAGA KERJA

Bery Nur Arif, M. Akhyar, Bambang Dwi Wahyudi.

Pendidikan Teknik mesin, Jurusan Pendidikan Teknik dan Kejuruan, FKIP UNS  
Kampus UNS Pabelan Jl. Ahmad Yani 200, Surakarta, Tlp/ Fax 0271 718419 Email:  
lucky\_trus@yahoo.co.id

## ABSTRACT

*This research aims at (1) finding the needs process production in PT Cahaya Gentala Mandiri, seen from the input aspect; (2) knowing the needs, seen from the operational processing aspect process production in the PT Cahaya Gentala Abadi and (3) getting the information of the needs from the production aspect point of view in the cooling coil making process in PT Cahaya Gentala Abadi. This research was conducted in PT Cahaya Gentala Abadi, Bekasi, West Java. Using evaluative approach, descriptive evaluative research was applied to conduct the research as the best strategy which most suitable. This research did not use the CIPP models completely but it uses the part of CIPP evaluation model by using IPP evaluation (input, process and product). Using snow ball sampling, this research applied the technique of data sampling by unlimited or unselected the informan as data resources. There were 38 data sampling which consist of Directors(4), Head of Units (8) and labors (26). Technique of data analisis used in this reasearch wass descriptive analitical techique or non statistic. The result of this research, is: (1) the necessity in this input aspect are: provision of working time that are tailored to the needs and limited by applicable laws, specifically UU no.13 of 2003; policies employee qualifications that are tailored to the needs of the company and to plan training and personal mentoring; Setting standards and workload; Setting standards of tolerance. (2) the necessity in the aspects of process are: working time which is provided to execute well and discipline, and also supervision of the management company; Managing employees and increase the personal qualifications of the employees by conducting training and personal mentoring; Implementation and workload standards; implementation of standard tolerances established companies to improve labor productivity. (3) the requirement in the aspect of a product is: quality and quantity that should be achieved by optimizing input and process in the company management.*

*Keywords: Needs Analysis, Descriptive Evaluative, Component of Requirements, Labor, IPP (Input, Process, Product).*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM atau tenaga kerja dalam hal ini bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau perusahaan. Karena itu kemudian munculah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. “Tenaga Kerja dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban,cost).” (Greer, Charles R : 1995).

Menurut Arfida(2003:28) Pendayagunaan sumber daya manusia dalam menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1. Yang mempengaruhi jumlah dan kualitas sumber daya manusia tersebut.
2. Faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang dapat mempengaruhi pendayagunaan sumber daya manusia tersebut.

Sedangkan menurut Mulyadi S (2003:2) minimal ada empat kebijaksanaan pokok dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) yaitu:

1. Peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya seperti jasmani, rohani, dan kejuangan, maupun kualitas kehidupannya seperti perumahan dan pemukiman yang sehat.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan pendapatannya.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek yang berwawasan lingkungan.
4. Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

PT. Cahaya Gentalla Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi Cooling Coil dan pelayanan perbaikan (*Service*) komponen-komponen AC Split juga AC *Central*. Sudah bekerjasama dengan berbagai perusahaan properti dan juga perusahaan-perusahaan yang secara jumlah besar memproduksi AC. Perusahaan yang terletak di Jatibening Bekasi ini merupakan perusahaan yang mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang terbatas, yang tidak lebih dari 50 pegawainya bekerja dalam bidang yang telah ditentukan.

Tentu sistem dan mekanisme pengelolaan tenaga kerja harus dijadikan pemacu sekaligus pengontrol agar produktivitas tenaga kerja dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dalam banyak sektor yang salah satu diantaranya adalah hasil produksi.

Dengan melihat jumlah tenaga kerja yang terbilang sedikit, maka perusahaan sangat memerlukan sistem pengelolaan

yang memiliki dampak baik secara umum, meningkat produktivitas kerja tenaga kerja, baik hasil produksinya serta meningkat kualitas tenaga kerja.

## LANDASAN TEORI

Didalam ensiklopedia evaluasi yang disusun oleh Anderson dan kawan-kawan, analisis kebutuhan diartikan sebagai suatu proses kebutuhan sekaligus menentukan prioritas. *Need Assessment* (analisis kebutuhan) adalah suatu cara atau metode untuk mengetahui perbedaan antara kondisi yang diinginkan /seharusnya (*should be / ought to be*) atau diharapkan dengan kondisi yang ada (*what is*). Kondisi yang diinginkan sering kali disebut dengan kondisi ideal, sedangkan kondisi yang ada, sering kali disebut dengan kondisi riil atau kondisi nyata. Analisis kebutuhan sebagai suatu proses formal untuk menentukan jarak atau kesenjangan antara keluaran dan dampak yang nyata dengan keluaran dan dampak yang diinginkan, kemudian menempatkan deretan kesenjangan ini dalam skala prioritas lalu memilih hal yang paling penting untuk diselesaikan masalahnya. *Need Assessment* dapat diterapkan pada individu, kelompok atau lembaga (institusi).

Mengenai kesenjangan yang menunjukkan pada *need* itu sendiri dapat berhubungan dengan dua hal yaitu:

1. Ukuran objektif yaitu membandingkan antara tingkat penampilan hasil pengukuran dengan tingkat penampilan yang dipertimbangkan untuk diterima. Ukuran objektif dalam *need assessment* biasanya melalui langkah-langkah berikut:
  - a. Mengidentifikasi wilayah tujuan yang dipandang penting dalam sistem pengelolaan.
  - b. Memilih atau menentukan ukuran atau indikator untuk wilayah tujuan tersebut.
  - c. Menentukan tingkat ukuran.

- d. Mengadministrasikan pengukuran.
  - e. Membandingkan tingkat yang diperoleh dengan tingkat yang diterima sebagai ketentuan.
2. Ukuran subjektif yaitu membandingkan tingkat penampilan hasil pengukuran dengan pertimbangan kebutuhan di suatu daerah. Ukuran subjektif dalam *need assessment* biasanya berisi sejumlah langkah sebagai berikut:
- a. Mengidentifikasi tujuan yang dipandang penting dalam system pendidikan.
  - b. Mempertimbangkan pilihan: memilih atau mengembangkan ukuran untuk wilayah tujuan atau mengadministrasikannya.
  - c. Menyusun *rating scale* untuk mempertimbangkan tingkatan penampilan yang adarisetiaptujuan yang ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya disebut manajemen personalia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi (Samsudin, 2006). Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara – cara mendesain perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.

Pendekatan berdasarkan dasar evaluasi ada 6 jenis yaitu:

1. *Before vs after comparison* (perbandingan antara sebelum dan sesudah)  
Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain hanya berlaku untuk satu komunitas yang sama dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah adanya intervensi.

2. *With vs without comparisons* (perbandingan antara dengan atau tanpa *intervensi*)

Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain hanya berlaku untuk lebih dari satu komunitas (>1) dengan membandingkan antara komunitas yang diberi intervensi dengan komunitas yang tidak diberi intervensi dalam waktu yang bersamaan.

3. *Actual vs planned performance comparisons* (perbandingan antarakenyataan dengan rencana)

Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain membandingkan antara rencana dengan kenyataan di lapangan (sesuai atau tidak).

4. *Experimental (controlled) models*

Karakteristik dari pendekatan ini adalah melihat dampak dari perubahan kebijakan (*policy*) terhadap suatu kegiatan yang memiliki standar ketat. Dampaknya dilihat dari proses dan hasil kegiatan tersebut.

5. *Quasi experimental (uncontrolled) models*

Karakteristik dari pendekatan ini adalah melihat dampak dari perubahan kebijakan (*policy*) terhadap suatu kegiatan yang tidak memiliki standar tidak memiliki standar. Dampaknya dilihat hanya berdasarkan hasilnya saja, sedangkan prosesnya diabaikan.

6. Efisiensi penggunaan dana (*Cost Oriented Approach*)

*Cost Oriented Approach* terbagi tiga yaitu *ex-ante evaluation*, *on-going evaluation* dan *ex-post evaluation*. *Ex-ante evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan. *On-going*

*Evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan saat kegiatan tersebut sedang berjalan. *Ex-post evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan setelah kegiatan tersebut selesai.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Dimana penelitian evaluative merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, atau lisandari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian evaluative, makajenis penelitian dengan strategi yang terbaik adalah penelitian deskriptif evaluatif. Penelitian ini tidak menggunakan model CIPP secara utuh, akantetapimenggunakansebagian dari model evaluasi CIPP yaitu denganhanyamenggunakanevaluasi IPP (input, proses, danproduk). Teknik pengambilan sampel dengan *snow ball sampling* atau teknik bola salju, yakni peneliti tidak membatasi atau menyeleksi jumlah informan, Sampel yang digunakan berjumlah 38 dengan rincian 4 Pimpinan, 8 Kepala bagian, serta 26 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik deskriptif analitik atau *non statistic*.

Ada total 32 Instrument pertanyaan yang mengarah pada pola analisis kebutuhan, penilaian dari interval 1-5 dirata-rata keseluruhan responden maka didapati data sesuaiTabel 1. Dibawah ini.

**Tabel 1. Deskripsi Hasil Penelitian**

No	A	B	C	D
1	4.79	3.16	-1.63	Signifikan
2	4.89	3.63	-1.26	Signifikan
3	2.42	3.32	0.89	Tidak Signifikan
4	4.84	4.89	0.05	Tidak Signifikan
5	4.95	4.79	-0.16	Signifikan

6	4.68	3.95	-0.74	Signifikan
7	2.05	3.79	1.74	Tidak Signifikan
8	1.89	2.00	0.11	Tidak Signifikan
9	4.11	4.05	-0.05	Signifikan
10	2.32	3.11	0.79	Tidak Signifikan
11	4.89	2.32	-2.58	Signifikan
12	4.37	2.42	-1.95	Signifikan
13	4.95	2.95	-2.00	Signifikan
14	5.00	5.00	0.00	Signifikan
15	1.68	2.68	1.00	Tidak Signifikan
16	1.53	2.74	1.21	Tidak Signifikan
17	4.00	2.74	-1.26	Signifikan
18	5.00	3.05	-1.95	Signifikan
19	5.00	3.79	-1.21	Signifikan
20	5.00	2.89	-2.11	Signifikan
21	5.00	2.37	-2.63	Signifikan
22	4.84	4.68	-0.16	Signifikan
23	4.58	4.89	0.32	Tidak Signifikan
24	4.05	3.79	-0.26	Signifikan
25	3.79	2.16	-1.63	Signifikan
26	1.63	3.00	1.37	Tidak Signifikan
27	2.16	3.05	0.89	Tidak Signifikan
28	3.00	2.68	-0.32	Signifikan
29	4.89	2.95	-1.95	Signifikan
30	3.79	2.63	-1.16	Signifikan
31	4.79	3.16	-1.63	Signifikan
32	5.00	5.00	0.00	Signifikan

Tabel 2. Dibawah ini merupakan table statistic deskripsi mengenai harapan dari perusahaan terhadap keberlangsungan system manajemen produksi.

Tabel 2. StatistikDeskripsiHarapan  
*Descriptive Statistics Harapan*

<i>Mean</i>	3.363486842
<i>Standard Error</i>	0.158219096
<i>Median</i>	3.078947368
<i>Mode</i>	3.789473684
<i>Standard Deviation</i>	0.895022363
<i>Sample Variance</i>	0.80106503
<i>Kurtosis</i>	-0.709580883
<i>Skewness</i>	0.612705461
<i>Range</i>	3
<i>Minimum</i>	2
<i>Maximum</i>	5
<i>Sum</i>	107.6315789
<i>Count</i>	32
<i>Largest(2)</i>	5
<i>Smallest(2)</i>	2.157894737
<i>Confidence Level(95.0%)</i>	0.322689973

Tabel 3. Dibawah ini merupakan table statistic deskripsi mengenai kenyataan keadaan diperusahaan

Tabel 3. StatistikDeskripsiKenyataan  
*Descriptive Statistics Kenyataan*

<i>Mean</i>	3.934210526
<i>Standard Error</i>	0.22180374
<i>Median</i>	4.631578947
<i>Mode</i>	5
<i>Standard Deviation</i>	1.254711432
<i>Sample Variance</i>	1.574300777

<i>Kurtosis</i>	-0.85919928
<i>Skewness</i>	-0.893719705
<i>Range</i>	3.473684211
<i>Minimum</i>	1.526315789
<i>Maximum</i>	5
<i>Sum</i>	125.8947368
<i>Count</i>	32
<i>Largest(2)</i>	5
<i>Smallest(2)</i>	1.631578947
<i>Confidence Level(95.0%)</i>	0.452371711

Tabel 4. Dibawah ini merupakan hasil uji T test dari data-data yang diterima dari hasil jawaban responden terhadap angket yang disebar.

Tabel 4. Uji T Test  
*t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances*

	Kenyataan	Harapan
<i>Mean</i>	3.934210526	3.363486842
<i>Variance</i>	1.574300777	0.80106503
<i>Observations</i>	32	32
<i>Pooled Variance</i>	1.187682904	
<i>Hypothesized Mean Difference</i>	0	
<i>Df</i>	62	
<i>t Stat</i>	2.09476657	
<i>P(T&lt;=t) one-tail</i>	0.020142199	
<i>t Critical one-tail</i>	1.669804163	
<i>P(T&lt;=t) two-tail</i>	0.040284397	
<i>t Critical two-tail</i>	1.998971517	

Angka-angka yang muncul dalam table merupakan angka yang telah dimasukkan dalam program sederhana data *Analysis* yang terdapat dalam aplikasi MS Excel 2013.

Dalam komponen input dan komponen proses serta komponen produk terdapat kebutuhan yang perlu untuk di perbaiki. Dan yang menjadi prioritas adalah sub komponen pelaksanaan pengelolaan kualifikasi karyawan sesuai kebijakan, dengan indicator Pendidikan dan Latihan.

Pendidikan dan latihan merupakan bagian yang terpenting dalam aktivitas memajukan perusahaan. Dalam temuan dilapangan, pendidikan dan latihan di PT. Cahaya Gentalla Mandiri sangat minim dilaksanakan. Sedangkan hal tersebut sangat di harapkan dan dinantikan oleh sebagian besar responden. Hal ini dikarenakan pendidikan dan latihan berdampak baik secara langsung untuk para responden yang sebagian besar adalah karyawan perusahaan.

Kebijakan pengelolaan kualifikasi karyawan di PT. Cahaya Gentalla Mandiri dilakukan dengan cara melakukan perencanaan program Pendidikan dan latihan bagi para karyawannya dengan tujuan untuk mempersiapkan para karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan untuk mencapai target produksi. Selain itu perusahaan juga merencanakan beberapa program seperti pembinaan internal untuk menjaga pola komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan serta program magang agar karyawan baru atau lama mampu segera beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Dari hasil keterangan yang ada secara keseluruhan dapat dikatakan Keadaan dan kondisi seharusnya yang menjadi ekspektasi PT. Cahaya Gentalla Mandiri dalam upaya meningkatkan pencapaian target produksi yang meliputi komponen input, proses dan produk tergolong sangat sesuai. Maksudnya sangat memperhatikan seluruh komponen. Ketiga komponen input, proses dan produk adalah suatu keterikatan yang tidak lepas dari evaluasi di setiap komponennya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadaan dan kondisi seharusnya yang menjadi

ekspektasi PT. Cahaya Gentalla Mandiri dalam upaya meningkatkan pencapaian target produksi adalah sangat sesuai.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil keterangan yang ada secara keseluruhan dapat dikatakan Keadaan dan kondisi seharusnya yang menjadi ekspektasi PT. Cahaya Gentalla Mandiri dalam upaya meningkatkan pencapaian target produksi yang meliputi komponen input, proses dan produk tergolong sangat sesuai. Maksudnya sangat memperhatikan seluruh komponen. Ketiga komponen input, proses dan produk adalah suatu keterikatan yang tidak lepas dari evaluasi di setiap komponennya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadaan dan kondisi seharusnya yang menjadi ekspektasi PT. Cahaya Gentalla Mandiri dalam upaya meningkatkan pencapaian target produksi adalah sangat sesuai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfida, BR, MS. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Hadari, Nawawi. (2003). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Handoko, Hani. T. (2001). *Manajemen Perrsonalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suekidjo, Notoatmojo.(2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Terry, George R. (1992). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wiranto, Arismunandar. (1991).  
*Penyegaran Udara*, Jakarta: PT.

PradnyaParamita.