

IMPLEMENTASI WAKTU YANG OPTIMAL TERHADAP TENAGA KERJA

1) Mei Dian Irrawati 2) Evita Ayu Septianingrum 3) Maya Mukaramah

1) Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100210251@student.ums.ac.id

2) Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100210250@student.ums.ac.id

3) Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100210262@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Efektivitas sebuah perusahaan ialah ketepatan dalam waktu proses produksi karena perusahaan melakukan aktivitas produksi untuk memenuhi kebutuhan dari konsumen. Hal tersebut bersangkutan dengan penggunaan waktu optimal oleh karyawan untuk menghasilkan sebuah produk. Terjadinya sebuah ketidaksesuaian waktu kerja disebabkan berbagai hal, karena adanya hambatan biaya dan bahan baku yang mungkin terjadi karena tidak mewa'dai atau kurang dari pesanan yang disediakan, lalu yang kedua adanya pesanan yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketidak tepatan waktu kerja. Review Jurnal, Metode ini dilakukan dengan cara mencari berbagai jurnal internasional dan nasional yang berada di web. Selain itu, dengan metode review jurnal kita dapat membuat kerangka pernyataan secara terstruktur dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebijakan yang sudah ada. Teknis Analisis kuantitatif, yaitu dengan cara menganalisa data dengan melakukan perhitungan yang dilakukan secara matematis untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan yang tepat dan efisien. Waktu yang optimal adalah proses penyempurnaan dan sistem perbaikan waktu yang secara lanjut selama siklus lingkungan hidup kerja lebih disiplin. Faktor yang Menentukan Dalam Penetapan Waktu yang Optimal Bahwa standar pekerja menunjukkan prestasi yang diharapkan dari seseorang pekerja yaitu rata-rata (average worker) dibawah kondisi kerja umum (rata-rata)Mempercepat waktu dalam pelaksanaan produksi ialah sebuah usaha menyelesaikan tugas lebih awal dari waktu standar perusahaanKesimpulan yang diambil dari penelitian ini ialah, penerapan waktu kerja yang optimal kepada tenaga kerja adalah sebuah proses penyempurnaan dan sistem perbaikan waktu yang secara lanjut selama siklus lingkungan hidup kerja lebih disiplin. Gaji lembur tersebut juga disesuaikan secara adil dari 1 jam pertama normal x 1,5 upah normal dan bertambah 2 x pada jam berikutnya.

Kata kunci : waktu optimal, jam kerja, tenaga kerja, jam lembur, produktivitas

PENDAHULUAN

Pada aktivitas produksi, waktu yang optimal memiliki tujuan yang penting. Pada aktivitas produksi tidak dipisahkan dari tenaga kerja, karena dalam proses produksi sebuah perusahaan beberapa masih menggunakan cara manual. Tenaga kerja menjadi bagian penting. Maka dari itu sebuah tanggung jawab di perusahaan harus dibuat secara seimbang agar tidak memberikan efek yang merugikan pada bagian biaya. Penempatan tenaga kerja pada saat proses produksi hanya beralaskan keahlian maka akan menghasilkan ketelitian pada jumlah tenaga kerja. Dengan menerapkan waktu optimal pada tenaga kerja meliputi biaya dan waktu bisa dihindarkan maka produk yang dihasilkan bisa diselesaikan secara tepat waktu sesuai dengan yang sudah di targetkan sebelumnya.

Dalam penerapan waktu di perusahaan bisa terjadi berbagai hal misalnya bertambahnya sebuah waktu pada aktivitas perusahaan yang menjadi terhambat. Factor dari terhambatnya karena factor perbedaan kondisi dan situasi dilokasi, seperti perbedaan iklim, kurangnya pekerja, bahan produksi dan pengaruh keterkaitan atasan. Yang menjadi pembeda dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini ialah mengidentifikasi masalah tentang Mengapa terjadi Ketidaksesuaian Waktu Kerja sesuai dengan persetujuan sebelumnya?

Efektivitas sebuah perusahaan ialah ketepatan dalam waktu proses produksi karena perusahaan melakukan aktivitas produksi untuk memenuhi kebutuhan dari konsumen. Hal tersebut bersangkutan dengan penggunaan waktu optimal oleh karyawan untuk menghasilkan sebuah produk. Terjadinya sebuah ketidaksesuaian waktu kerja disebabkan berbagai hal, karena adanya hambatan biaya dan bahan baku yang mungkin terjadi karena tidak memadai atau kurang dari pesanan yang disediakan, lalu yang kedua adanya pesanan yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketidak tepatan waktu kerja. Rencana dalam memecahkan masalah tersebut dengan melakukan komunikasi dengan atasan terkait ketidaksesuaian waktu kerja tersebut. Maka dari itu dengan adanya sebuah komunikasi dapat menemukan solusi dan tidak merugikan untuk semua karyawan yang ada. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian review jurnal yang dilakukan dengan membandingkan jurnal satu dan jurnal lainnya, sehingga bisa mendapatkan sebuah penelitian baru.

Rumusan masalah yang akan diselesaikan atau diteliti pada artikel ini ialah Bagaimana jika terjadi sebuah ketidaksesuaian waktu kerja yang membuat waktu kerja tidak optimal. Pada jurnal yang menjadi acuan atau referensi hanya membahas waktu operasional yang optimal, maka penulis akan mengkaji tentang waktu yang overload atau tidak sesuai dengan standar dalam system kerja.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh pengetahuan serta penelitian terbaru, untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada atau sebelumnya, dan menjadi referensi terbaru untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Review Jurnal, Metode ini dilakukan dengan cara mencari berbagai jurnal *internasional* dan *nasional* yang berada di web. Selain itu, dengan metode review jurnal kita dapat membuat kerangka pernyataan secara terstruktur dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebijakan yang sudah ada. Data- data yang terkumpul diperoleh dengan cara pengumpulan data sekunder atau suatu data yang didapat secara tidak langsung yaitu dari orang lain atau lewat dokumen.

Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisa kuantitatif, yaitu dengan cara menganalisa data dengan melakukan perhitungan yang dilakukan secara matematis untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan yang tepat dan efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan dengan metode review jurnal menghasilkan beberapa temuan penting tentang bagaimana tenaga kerja dapat memanfaatkan waktu yang optimal untuk melakukan tugas produksi. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cepat, proses produksi harus dilakukan dengan cepat. Untuk mencapai hal ini, tenaga kerja harus digunakan dengan optimal.

Hambatan biaya dan bahan baku adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian waktu kerja. Proses produksi akan terhambat jika biaya yang dialokasikan tidak mencukupi atau bahan baku tidak memadai untuk memenuhi pesanan yang diberikan. Hal ini akan mengganggu waktu kerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk memastikan bahwa mereka memiliki anggaran yang memadai dan pasokan bahan baku yang mencukupi untuk memastikan bahwa proses produksi dapat berjalan sesuai rencana.

Selain itu, pesanan yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan ketidaksesuaian waktu kerja. Jika perusahaan menerima pesanan yang melebihi kapasitas produksi mereka, karyawan kemungkinan harus

bekerja lebih lama atau lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini akan mengganggu waktu kerja yang ideal dan mungkin mengurangi produktivitas.

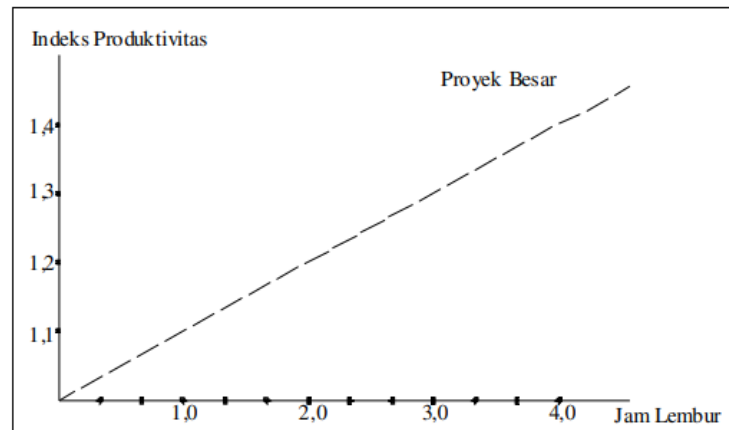
Menjaga komunikasi yang efektif dengan atasan terkait sangat penting untuk mengatasi masalah ketidaksesuaian waktu kerja. Komunikasi yang baik membantu mengatasi masalah dan mengurangi dampak pada karyawan. Untuk menghindari ketidaksesuaian waktu kerja, perencanaan yang matang dan koordinasi yang efektif antar departemen sangat penting.

Untuk mencapai waktu kerja yang optimal, proses perbaikan dan penyempurnaan yang berkelanjutan selama siklus lingkungan kerja diperlukan. Ini termasuk membuat kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa karyawan menggunakan waktu mereka dengan efektif. Untuk menghargai upaya karyawan untuk mempercepat waktu produksi, gaji lembur yang adil juga harus dipertimbangkan.

Waktu kerja yang optimal membantu perusahaan mencapai tujuan mereka karena dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional. Produksi dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya, dan konsumen dapat puas dengan produk yang tepat waktu dan berkualitas.

Penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sebuah sistem pendukung keputusan analisis kinerja pegawai dibuat dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Kebumen untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan (Er & Soelaiman, 2009; Indatmowo & Winiarti, 2020).

Produktivitas ialah perbedaan antara output dan input, pada perusahaan output bisa dilihat dari kuantitas produksi sedangkan inputnya ialah jumlah sumber daya yang digunakan contohnya tenaga kerja, bahan baku, dan alat perlengkapan. Karena alat dan perlengkapan biasanya bersifat standar maka tingkat keahlian tenaga kerja menjadi faktor dari produktivitas. Jika dilakukan kerja lembur akan menjadi penurunan produktivitas.



Grafik indikator menurunnya produktivitas karena kerja lembur

Sumber : Soeharto,1997

Mempercepat waktu dalam pelaksanaan produksi ialah sebuah usaha menyelesaikan tugas lebih awal dari waktu standar perusahaan. dengan adanya percepatan waktu ini akan menjadi pengurangan waktu overtime. Durasi crashing maksimal pada sebuah kegiatan ialah durasi menyingkat untuk menyelesaikan sebuah kegiatan yang secara teknis masih mungkin dengan pendapat sumber daya bukan sebuah hambatan (Soeharto,1997). Durasi percepatan maksimal juga dibatasi oleh kapasitas perusahaan namun ada beberapa faktor yang bisa dioptimumkan untuk melakukan percepatan pada sebuah kegiatan yaitu meliputi penambahan tenaga kerja, penjadwalan kerja lembur dan perubahan kinerja dilapangan.

Pembayaran upah kerja lembur juga merupakan hal yang penting dalam implementasi waktu yang optimal terhadap tenaga kerja. Tenaga kerja harus mendapatkan upah sesuai dengan waktu kerja, termasuk waktu kerja lembur. Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika tenaga kerja bekerja melebihi waktu

kerja yang telah ditentukan. Namun, terdapat perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan mengenai upah kerja lembur (Mukti & Asmaroni, 2020).

Sebuah perusahaan yang tidak bisa memberikan pelayanan yang sesuai namun juga bertujuan kepada nilai maka perusahaan tidak hanya mengejar target produktivitas kerja yang tinggi namun juga lebih pada proses pencapaiannya (Hamdiyah dkk., 2016). Disaat karyawan mengalami kelelahan akibat waktu kerja yang tidak optimal akan berdampak kekurangan energy dan enggan untuk mengeluarkan sumber daya untuk perusahaan yang dianggap sebagai tanggung jawab atas kelelahan mereka. Kelebihan dalam waktu kerja ialah kondisi yang sering mengalami sebuah tuntutan yang dianggap sebagai kelebihan beban kerja yang kronis (Schulz dkk., 1998).

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi ketidaksesuaian waktu kerja dalam implementasi waktu kerja yang optimal. Perbedaan dalam kondisi kerja dan situasi di tempat kerja juga dapat menjadi sumber ketidaksesuaian waktu kerja. Misalnya, perubahan iklim atau cuaca ekstrim dapat mengganggu proses produksi di suatu tempat. Jika cuaca tidak menguntungkan, seperti hujan atau badai, aktivitas produksi dapat terhambat atau bahkan dihentikan untuk sementara waktu. Hal ini dapat mempengaruhi waktu kerja dan menyebabkan ketidaksesuaian dengan jadwal. Kurangnya tenaga kerja juga dapat memengaruhi ketidaksesuaian waktu kerja. Proses produksi akan terhambat jika jumlah karyawan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup untuk kebutuhan produksi.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan atasan juga dapat memengaruhi ketidaksesuaian waktu kerja. Tidak efektifnya koordinasi atasan-bawahan dapat menyebabkan kebingungan dan penundaan dalam pelaksanaan tugas atau kurangnya arahan yang jelas. Pada akhirnya, ini mengganggu waktu kerja yang ideal.

Untuk mengatasi masalah ketidaksesuaian waktu kerja, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi rutin terhadap komponen yang mempengaruhi waktu kerja. Menemukan masalah dan tantangan yang sering terjadi dapat membantu dalam membuat rencana dan perbaikan yang tepat. Perusahaan juga harus merencanakan dan mengatur dengan baik untuk mengoptimalkan waktu tenaga kerja.

Implementasi waktu yang optimal terhadap tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa faktor di atas. Pelaksanaan undang-undang, perhitungan waktu baku, penggunaan sistem informasi, dan pembayaran upah lembur adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika berbicara tentang implementasi waktu yang optimal terhadap tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa menjalankan waktu kerja yang optimal merupakan faktor penting dalam membuat perusahaan berhasil dalam proses produksi. Tidak sesuainya waktu kerja dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti masalah biaya dan bahan baku, pesanan yang terlalu banyak, perbedaan kondisi dan situasi di tempat kerja, kurangnya tenaga kerja, dan atasan yang tidak efektif. Perusahaan harus melakukan komunikasi yang baik, perencanaan yang matang, dan peningkatan sistem kerja yang berkelanjutan untuk mengatasi masalah ini. Karena waktu kerja yang optimal akan membawa banyak manfaat bagi bisnis, seperti peningkatan produktivitas, pemenuhan target produksi, dan kepuasan pelanggan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi waktu kerja dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan mereka menggunakan waktu mereka dengan efektif.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengganggu implementasi. Penelitian ini juga menekankan betapa pentingnya komunikasi, perencanaan, dan koordinasi yang efektif dalam mengatasi masalah ketidaksesuaian waktu kerja.

Menurut penelitian ini, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola elemen-elemen yang mempengaruhi waktu kerja dengan cermat. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, pengaturan waktu kerja harus terus diperbaiki dan diperbarui.

Fokus penelitian ini adalah pada faktor umum yang mempengaruhi ketidaksesuaian waktu kerja, tanpa mempertimbangkan faktor khusus yang mungkin berlaku dalam industri atau sektor tertentu. Selain itu, karena penelitian ini menggunakan metode review jurnal, cakupan literatur yang dikaji mungkin terbatas.

Untuk penelitian yang akan datang, beberapa hal yang dapat dipelajari adalah bagaimana teknologi dan otomasi meningkatkan efisiensi waktu kerja; bagaimana peran budaya kerja dan motivasi karyawan memengaruhi bagaimana mereka mengoptimalkan waktu kerja mereka; bagaimana strategi fleksibilitas waktu kerja berdampak pada ketidaksesuaian waktu kerja; dan bagaimana berbagai industri atau sektor menggunakan waktu kerja yang optimal. Dengan melakukan penelitian tentang topik ini, kita dapat memperluas pemahaman kita tentang implementasi waktu kerja yang optimal dan mengembangkan metode yang lebih efisien untuk meningkatkan keberhasilan dan produktivitas bisnis di berbagai sektor.

DAFTAR PUSTAKA

- Er, S.T., & Rully Soelaiman, S.M. (2009). IMPLEMENTASI PEMROGRAMAN MIXED INTEGER UNTUK OPTIMASI JADWAL INDUK DENGAN PEKERJA KONTRAK.
- Faritsy, A. Z. Al, & Nugroho, Y. A. (2017). Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik dan Operator untuk Menentukan Waktu Istirahat Kerja. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 16(2), 108.
<https://doi.org/10.23917/jiti.v16i2.3379>
- Febriana, N. V., Lestari, E. R., & Anggarini, S. (2015). Analisis Pengukuran Waktu Kerja Dengan Metode Pengukuran Kerja Secara Tidak Langsung Pada Bagian Pengemasan Di PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. *Jurnal Industri*, 4(1), 66–73.
- Indatmowo, A., & Winiarti, S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Analisis Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial.
- Mukti, M.H., & Asmaroni, D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang).
- Pudjihardjo, H. S., Tutuko, B., Siswanto, A. B., Putra, D. P., & Zulifah, S. (2022). Analisis Faktor Yang Berpengaruh Pada Penerapan Pengendalian Waktu, Biaya Dan Mutu Pada Proyek Pembangunan Gedung Dinas Kesehatan Kota Semarang. *Rang Teknik Journal*, 5(2), 194–203.
<https://doi.org/10.31869/rtj.v5i2.2938>
- Rinawati, D. I., Puspitasari, D., & Muljadi, F. (2012). Kerja Optimal Pada Produksi Batik Cap (Studi Kasus : Ikm Batik Saud Effendy , Laweyan). *Jurnal Teknik Industri Undip*, 7(3), 143–150.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472.

- Simaremare, Y. P. ., S, A. P., & Wibowo, R. P. (2013). Perancangan dan Pembuatan Aplikasi Manajemen Publikasi Ilmiah Berbasis Online pada Jurnal SISFO. *Jurnal Teknik Pomits*, 2(3), 470–475.
<http://ejournal.its.ac.id/index.php/teknik/article/view/5163/1552>
- Suryani, D., & Wulandari, Y. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 3(3), 25–36.
<https://doi.org/10.12928/kesmas.v3i3.1107>