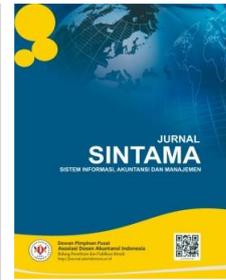




SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

journal homepage:
<https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintama>

E-ISSN 2808-9197



Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Program Insentif Pada PT. Kirana Windu Surulangun Rawas

Anggia Syafitri¹, Nurbaiti², Diana³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Musi Rawas,

³Program Studi, Fakultas, Institusi/affiliation,
e-mail : syafitrianggia82@gmail.com¹,

nurbaiti.hamdani@gmail.com², dianaaz363@gmail.com³

Penulis Korespondensi. Anggia Syafitri
e-mail : syafitrianggia82@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 24 April 2022

Revisi 26 Mei 2022

Diterima 27 Juni 2022

Tersedia Online 18 September 2022

Kata kunci :

Labour Productivity, Incentive Program

ABSTRAK

PT. Kirana Windu di Jalan Lintas Sumatera Kilometer 98 Kec. Rawas Ulu Kab. Musi Rawas Utara belum menerapkan program insentif untuk karyawan yang memproduksi lebih dari standar perusahaan dalam memaksimalkan produktivitas tenaga kerja. penelitian ini bertujuan untuk menerapkan program insentif untuk mendorong produktivitas tenaga kerja di PT. Kirana Windu Surulangun Rawas. Metode penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu analisis data dengan cara memberikan penjelasan dan memberikan predikat pada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Kirana Windu menunjukkan bahwa program insentif dengan metode *Straight Piecework Plan* menguntungkan bagi perusahaan karena upah yang diberikan kepada tenaga kerja lebih kecil bila dibandingkan program insentif yang lainnya yakni sebesar Rp.10.912.445.647. Selain itu program insentif *Straight Piecework Plan* lebih mudah dipahami manajemen perusahaan sehingga program tersebut dengan baik. Meskipun begitu, tenaga kerja akan tetap termotivasi dengan adanya tambahan insentif dari perusahaan, sehingga rasio produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

ARTICLE INFO

Artikel History:

Recived 24 April 2022

Revision 26 May 2022

Accepted 27 June 2022

Availible Online 18 September 2022

Keywords :

Labour Productivity, Incentive Program

ABSTRACT

PT. Kirana Windu on the Sumatran Cross Road Kilometer 98 Kec. Rawas Ulu Kab. Musi Rawas Utara has not implemented an incentive program for employees who produce more than company standards in maximizing labor productivity. This study aims to implement an incentive program to encourage labor productivity at PT. Kirana Windu Surulangun Rawas. The research method uses descriptive analysis techniques, namely data analysis by providing explanations and giving predicates to the variables studied according to actual conditions. The results of research conducted at PT. Kirana Windu shows that the incentive program using the *Straight Piecework Plan* method is profitable for the company because the wages given to workers are smaller than other incentive programs, which are Rp. 10,912,445,647. In addition, the *Straight Piecework Plan* incentive program is easier for company management to understand so that the program is well-organized. Even so, the workforce will remain motivated with additional incentives from the company, so that the labor productivity ratio will increase.

© 2022 SIMTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

1. PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja selalu menjadi permasalahan bagi perusahaan yang paling sering dibahas. Masalah produktivitas tenaga kerja dihadapi oleh perusahaan besar, terlebih lagi perusahaan yang sedang berkembang. Banyak aspek yang mendukung terciptanya produktivitas tenaga kerja yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan produktivitas tenaga kerja yang baik dimana dapat digambarkan melalui *output* yang maksimal dari *input* yang digunakan sehingga perusahaan dapat menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien. Beberapa perusahaan terdapat ketidak sesuaian antara *input* dan *output* sehingga target produksi yang harus dicapai oleh perusahaan tidak sesuai dengan perencanaan (Silalahi et al., 2022).

Input dan *output* yang tidak sesuai ini diakibatkan karena tujuan perusahaan yang ingin meminimalkan biaya sehingga tidak memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dan kurang mengapresiasi keberhasilan tenaga kerja yang dapat menghasilkan *output* lebih banyak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan (Anggoro KR et al., 2022). Hal ini dapat memicu sebuah masalah antara tenaga kerja dengan perusahaan terdapat ketidak sesuaian. Pihak perusahaan kesulitan dalam mengatasi ketidak sesuaian antara *input* dan *output* dan perusahaan berusaha mencari solusi agar produktivitas tenaga kerja meningkat sehingga *input* atau sumber daya yang digunakan dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan target perusahaan. (Baldric Siregar, dkk 2013: 382).

Pada PT Kirana Windu di Jalan Lintas Sumatera Kilometer 98 Kec. Rawas Ulu Kab. Musi Rawas Utara, belum menerapkan program insentif untuk tenaga kerja yang memproduksi lebih dari standar perusahaan dalam memaksimalkan produktivitas tenaga kerja. Namun, perusahaan menerapkan pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang berprestasi dalam mencapai target standar produksi perusahaan berupa beasiswa setiap satu tahun sekali pada saat peringatan HUT RI kepada anak-anak tenaga kerja, besaran jumlahnya disesuaikan dengan jenjang pendidikan anak tersebut. Perusahaan juga menerapkan sistem kompensasi tambahan lain bagi tenaga kerja yaitu upah lembur yang diberikan perusahaan atas dasar tenaga kerja telah bekerja melebihi jam kerja yang sesungguhnya.

PT. Kirana Windu yang bergerak dibidang pengolahan getah karet menjadi bahan setengah jadi (baled) yang saat ini memiliki standar produksi yang tinggi dalam kurun waktu satu bulan. Standar produksi selalun tercapai setiap tahunnya, bahkan terkadang melebihi standar produksi. Kelebihan standar produksi inilah yang dapat dihitung dalam penerapan program insentif sesuai dengan jumlah produksi dan tenaga kerja produksi yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan menetapkan standar produksi sebesar 4.153 Ton/bulan, jumlah tenaga kerja produksi sebanyak 165 orang dan jam kerja standar per tenaga kerja adalah 176 jam/bulan.

Mengetahui fenomena yang terjadi didalam perusahaan yang berkaitan dengan program insentif bagi tenaga kerja, sudah seharusnya manajemen perusahaan mencari cara yang tepat agar keberlangsungan perusahaan tetap terjamin. Pada penelitian sebelumnya yang dilihat adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka mengenai program insentif bagi tenaga kerja penting untuk dibahas. Tujuan yang ingin dicapai adalah menghitung dan mendeskripsikan lebih khusus keterkaitan program insentif bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang diinginkan perusahaan.

2. STUDI LITERATUR

Menurut Baldric Siregar, dkk (2013), insentif merupakan kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas kinerja diatas standar yang ditentukan berdasarkan waktu kerja atau hasil kerja. Sedangkan, program insentif merupakan program yang dirancang oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan lebih

kepada tenaga kerja yang berhasil mencapai prestasi diatas standarsecara proporsional dengan kelebihan prestasi tersebut (Lie et al., 2019).

Jadi Insentif merupakan insentif merupakan suatu program yang dirancang oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan untuk memotivasi tenaga kerja dengan didasarkan atas waktu kerja, hasil yang diproduksi atau kombinasi diantara keduanya. Menurut Baldric Siregar, dkk (2013:385) Suatu program insentif dirancang untuk mencapai tujuan, yaitu:

- 1) Merangsang tenaga kerja untuk memproduksi lebih banyak produk,
- 2) Memberikan kompensasi yang lebih besar kepada tenaga kerja sesuai dengan prestasinya,
- 3) Mengurangi biaya produksi per unit

Produk yang lebih banyak dapat dihasilkan karena produktivitas akan meningkat sejalan dengan pemberian insentif kepada tenaga kerja untuk berprestasi lebih. Dampaknya tenaga kerja yang berprestasi lebih akan memperoleh insentif sebagai tambahan kompensasi lain yang diberikan. Biaya produksi per unit dapat ditekan karena peningkatan pembayaran kepada tenaga kerja karena dengan adanya insentif tidak diikuti oleh peningkatan overhead pabrik. Akhirnya, hal tersebut akan mengakibatkan penurunan biaya produksi per unit.

Target program insentif adalah tenaga kerja pabrik. Tenaga kerja pabrik dapat bekerja secara individual atau bekerja dalam kelompok. Perusahaan dapat merancang program insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja individu atau produktivitas tenaga kerja kelompok. Menurut Baldric Siregar, dkk (2013: 386-388) jenis program insentif yaitu:

1) *Straight Piecework Plan*

Program insentif ini memberikan kompensasi tambahan kepada tenaga kerja secara individu sebesar tarif gaji dan upah yang berlaku dikalikan dengan kelebihan produksi diatas standar.

Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh suatu perusahaan, ditemukan bahwa untuk memproduksi satu unit produk dibutuhkan waktu 5 menit. Waktu produksi per unit 5 menit ini dijadikan sebagai waktu standar. Dengan waktu produksi standar per unit tersebut, dalam satu jam jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja adalah 12 unit (60 menit/5 menit). Apabila tariff upah tenaga kerja per jam adalah Rp 1.200 maka tarif upah perunit berdasarkan jumlah produksi standar adalah Rp 100 (Rp 1.200/12 unit). Walaupun seorang tenaga kerja gagal untuk memproduksi 12 unit per jam, ia tetap menerima upah jaminan sebesar Rp 1.200 per jam. Apabila seorang tenaga kerja berhasil memproduksi lebih dari 12 unit per jam, ia akan menerima tambahan upah Rp 100 untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan sebagai insentif. Apabila tenaga kerja berhasil mencapai standar atau melebihinya maka total upah yang akan dibayar perusahaan kepadanya akan meningkat. Namun biaya tenaga kerja perunit akan menurun sejalan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2) *One Hundred Percent Bonus Plan*

Program insentif ini merupakan variasi lain dari *straight piecework plan* insentif dinyatakan dalam satuan moneter maka dalam *One Hundred Percent Bonus Plan* insentif dinyatakan dalam satuan waktu per unit yang diproduksi.

Apabila seorang tenaga kerja berhasil memproduksi 108 unit dalam 7 jam kerja per hari, padahal standarnya adalah 84 unit (12 unit per jam) maka tenaga kerja tersebut akan dibayar dengan tarif yang berlaku dikalikan dengan 9 jam (108 unit/12 unit), bukan 7 jam.

Tarif upah per jam Rp 1.200 maka rasio efisiensi kali tarif adalah Rp 1.440. rasio efisiensi tarif ini dikalikan dengan jam kerja Sheldon menghasilkan total upah baginya Rp 64.800 (1.440 x 45 jam). Rasio efisiensi kali tarif tidak perlu dihitung untuk tenaga kerja yang tidak berhasil mencapai standar atau hanya mencapai standar karena upahnya tetap dihitung dengan perkalian antara tarif dan jam kerja.

3) *Group Bonus Plan*

Ada program insentif yang didasarkan pada produktivitas individu dan ada juga program insentif yang didasarkan pada produktivitas suatu seksi atau pabrik. Sebuah pabrik dimungkinkan menuntut tenaga kerja bekerja dalam grup, walaupun pekerjaan individu penting terhadap operasi pabrik namun dimungkinkan pemisahan pekerjaan seorang tenaga kerja dengan tenaga kerja lain tidak dapat dilakukan. *Group Bonus Plan*, yang merupakan variasi lain dari *One Hundred Percent Bonus Plan*, adalah program insentif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam grup kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja meliputi pola manajemen, peralatan dan mesin pabrik yang dipakai, bahan baku yang digunakan dan kualitas orangnya. Walaupun banyak faktor yang memengaruhi, umumnya manajemen mengukur produktivitas dengan membandingkan antara output fisik yang dihasilkan dan input, misalnya jam kerja. Apabila rasio pengukuran produktivitas seperti ini maka rasio tersebut merupakan alat statistik yang mengabaikan faktor lain yang penting. Sebaiknya, pengukuran produktivitas tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor lain selain tenaga kerja, seperti pola manajemen, peralatan dan mesin yang dipakai dan bahan baku yang digunakan (Kurniawan et al., 2022).

Menentukan standar sebagai tolak ukur produktivitas tenaga kerja bukan hal yang mudah. Standar dapat ditentukan dengan mempelajari tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan melakukan observasi terhadap suatu tugas tertentu. Waktu yang dibutuhkan untuk setiap tahapan pekerjaan yang diobservasi dicatat (Butarbutar et al., 2022). Hasil analisis terhadap tahapan pekerjaan dan waktu yang dikonsumsi, perusahaan dapat menentukan waktu normal untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Setelah ditentukan waktu normal, waktu tersebut ditambah dengan waktu yang digunakan untuk kepentingan pribadi, istirahat dan keterlambatan. Penjumlahan waktu normal, waktu untuk kepentingan pribadi dan keterlambatan dijadikan sebagai waktu standar untuk mengajarkan suatu pekerjaan. Waktu standar tersebut dinyatakan dalam satuan waktu (misalnya menit) per unit produksi.

3. METODE RISET

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode wawancara, metode observasi dan studi pustaka, dengan menggunakan metode analisis data kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Insentif

Straight Piecework Plan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kirana Windu untuk menerapkan program insentif *Straight Piecework Plan* diperlukan data jumlah tenaga kerja, pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja produksi ada 165 orang terbagi menjadi 3 shift jam kerja, shift 1 dimulai dari jam 08:00 WIB sampai dengan jam 16:00, shift 2 dimulai dari jam 16:00 WIB sampai dengan 12:00 WIB dan shift 3 dimulai dari jam 12:00 WIB sampai dengan jam 08:00 WIB. Satu shift terdiri dari 55 orang tenaga kerja. Standar produksi perusahaan yaitu 4.153 Ton per bulan, untuk menghitung insentif berdasarkan metode ini dibutuhkan data produksi per unit dalam satu bulan yaitu 704 unit produksi ditetapkan perusahaan sebagai standar produksi per bulan untuk satu orang tenaga kerja produksi. Produksi sesungguhnya atau hasil produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pada tahun 2018 hasil produksi tenaga kerja berubah-ubah dan tarif

upah jaminan yang akan ditentukan dari upah standar perbulan dibagikan dengan keluaran standar perbulan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa untuk memproduksi satu unit produk dibutuhkan waktu 15 menit. Waktu produksi per unit 15 menit ini menjadi waktu standar. Dengan waktu produksi standar per unit tersebut, dalam satu bulan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja adalah 704 unit (176 jam x 4 unit). Tarif upah tenaga kerja per jam adalah Rp 31.388 (Rp 2.715.000/173x2), 2.715.000 merupakan gaji pokok tenaga kerja perbulan. Jadi untuk upah satu bulan Rp 5.524.228 dan tarif insentif per unit diperoleh dari tarif upah jaminan dibagi dengan produksi sesungguhnya.

Apabila seorang tenaga kerja berhasil memproduksi lebih dari 704 unit dalam waktu 176 pe bulan, maka tenaga kerja tersebut akan menerima upah tambahan Rp 7.847 (Rp 31.388/4 unit) untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan sebagai insentif. Apabila tenaga kerja PT Kirana Windu mampu memproduksi lebih dari standar maka total upah yang akan dibayar kepadanya akan meningkat. Namun, biaya tenaga kerja per unit akan menurun sejalan dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa rata-rata upah yang diberikan kepada tenaga kerja sama yaitu Rp 7.847, upah tersebut merupakan upah standar yang diberikan kepada tenaga kerja untuk satu unit produk yang diproduksi. artinya program insentif *straight piecework plan* cukup efektif dan efisien untuk diterapkan diperusahaan, karena pada bulan maret perusahaan mengeluarkan upah yang cukup besar kepada tenaga kerja, dan upah yang paling tinggi dikeluarkan oleh perusahaan pada bulan Maret.

Untuk melihat gambaran upah yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, bisa dilihat dari tabel rekapitulasi perhitungan insentif *straight piecework plan* dibawah ini :

TABEL 1
REKAPITULASI PERHITUNGAN INSENTIF
STRAIGHT PIECEWORK PLAN
TAHUN 2018

Bulan	Total Produksi/Bulan	Total Upah/Bulan
Januari	114.972 Unit	Rp 914.081.341
Februari	111.972 Unit	Rp 878.628.627
Maret	126.880 Unit	Rp 995.591.366
April	126.528 Unit	Rp 990.385.502
Mei	123.694 Unit	Rp 971.266.454
Juni	88.361 Unit	Rp 693.447.237
Juli	98.417 Unit	Rp 911.507.520
Agustus	113.916 Unit	Rp 911.507.520
September	114.694 Unit	Rp 911.507.520
Oktober	107.138 Unit	Rp 911.507.520
November	91.694 Unit	Rp 911.507.520
Desember	84.750 Unit	Rp 911.507.520

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber 2018

Dari rekapitulasi data perhitungan insentif metode *straight piecework plan* tenaga kerja PT Kirana Windu dapat dilihat bahwa setiap bulan produksi mengalami fluktuasi atau naik turun. Namun upah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja produksi tetap. Kejadian ini disebabkan karena jam kerja setiap bulan rata-rata sama yaitu 176 jam sehingga upah yang diberikan juga sama meskipun produksi tenaga kerja menurun.

b. *One Hundred Percent Bonus Plan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kirana Windu untuk menerapkan program insentif *One Hundred Percent Bonus Plan* diperlukan data jumlah tenaga kerja produksi yaitu sebanyak 165 orang dibagi menjadi 3 shift jam kerja, satu shift terdiri dari 55 orang tenaga kerja produksi, jam kerja tenaga kerja selama satu bulan per tahun 2018, hasil produksi tenaga kerja perbulan tahun 2018, produk standar yang ditetapkan yaitu diperoleh dari jam kerja tenaga kerja dalam satu bulan dikalikan dengan standar unit produksi per jam, tarif upah dan standar produksi yang ditetapkan perusahaan.

Dari data lampiran 5-7 dapat dihitung dan dihasilkan rasio efisiensi untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tenaga kerja memproduksi sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, dari rasio efisiensi akan dapat dihasilkan tarif upah dan upah per unit. Rasio efisiensi kali tarif tidak perlu hitung untuk tenaga kerja yang tidak berhasil mencapai standar atau hanya mencapai standar karena upahnya tetap dihitung dengan perkalian antara tarif dan jam kerja.

Jam kerja yang digunakan adalah jam kerja sesungguhnya tenaga kerja, produk yang dihasilkan adalah produksi sesungguhnya tenaga kerja, produk standar adalah hasil produksi yang seharusnya.

One Hundred Percent Bonus Plan insentif dinyatakan dalam satuan waktu per unit yang diproduksi. Apabila seorang tenaga kerja berhasil memproduksi lebih dari standar 736 unit dalam 184 jam kerja per bulan maka tenaga kerja diberikan insentif. Pada tabel untuk total upah ada dua cara perhitungan yaitu $8 = 2 \times 6$, digunakan jika produksi tenaga kerja tidak melebihi standar yang ditetapkan dan untuk $8 = 2 \times 7$, digunakan jika tenaga kerja memproduksi lebih dari standar yang ditetapkan.

Untuk melihat besar upah yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja untuk metode *one hundred percent bonus plan* berikut rekapitulasi perhitungan insentif pada tahun 2018, yaitu sebagai berikut:

TABEL 2
REKAPITULASI PERHITUNGAN INSENTIF
ONE HUNDRED PERCENT BONUS PLAN
TAHUN 2018

Bulan	Total Produksi/Bulan	Total Upah/Bulan
Januari	114.972 Unit	Rp 907.617.304
Februari	111.972 Unit	Rp 880.684.904
Maret	126.880 Unit	Rp 1.000.226.145
April	126.528 Unit	Rp 998.281.696
Mei	123.694 Unit	Rp 974.598.136
Juni	88.361 Unit	Rp 694.304.621
Juli	98.417 Unit	Rp 911.507.520
Agustus	113.916 Unit	Rp 911.216.152
September	114.694 Unit	Rp 911.839.104
Oktober	107.138 Unit	Rp 911.507.520
November	91.694 Unit	Rp 911.507.520
Desember	84.750 Unit	Rp 911.507.520

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2018

c. *Group Bonus Plan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kirana Windu untuk menerapkan program insentif *Group Bonus Plan* diperlukan data jumlah tenaga kerja yaitu sebanyak 165 orang tenaga kerja produksi, dibagi oleh perusahaan menjadi 3 sift jam kerja, satu sift jam kerja terdiri dari 55 orang tenaga kerja. Pembagian grup dibuat sesuai dengan jumlah tenaga kerja per sift jadi ada 3 (tiga) grup yang akan dihitung, satu grup terdiri dari 55 orang tenaga kerja, kemudian data yang diperlukan adalah jam kerja standar per bulan telah ditetapkan perusahaan tenaga kerja selama tahun 2018, jam kerja sesungguhnya yang ditetapkan perusahaan dan upah per jam yaitu Rp 31.388, untuk menentukan upah grup upah per jam tersebut dikalikan jam kerja sesungguhnya tenaga kerja perbulan.

Insentif *Group Bonus Plan* ini dihitung per bulan, disini peneliti bagi menjadi tiga grup berdasarkan sift yang dibagi dari perusahaan yaitu tiga sift jam kerja. Dalam satu grup terdiri dari 55 orang tenaga kerja satu orang tenaga kerja standar jam kerja dalam satu bulan adalah 9.680 jam dan standar produksi yang dihasilkan adalah 38.720 unit untuk 55 orang tenaga kerja. Rata-rata tenaga kerja di upah sebesar Rp 303.835.840 per bulan untuk satu grup. Pada tabel bonus grup rata-rata terisi Rp 0, hal itu disebabkan karena jumlah produksi tenaga kerja grup tidak melebihi jumlah produksi standar yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja tidak menerima bonus grup.

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja dari hasil perhitungan berdasarkan metode *group bonus palan* ini lebih besar dibandingkan dengan perhitungan dua metode sebelumnya.

2) Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di PT Kirana Windu, untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja maka di perlukan data *input* yang digunakan dan *output* yang dihasilkan perusahaan. Untuk mengetahui apa saja yang digunakan sebagai *input* dan di sebut sebagai *output* dari perusahaan dijelaskan sebagai berikut :

a. Input

Pada PT Kirana Windu yang dianggap perusahaan sebagai input adalah waktu yang digunakan tenaga kerja dalam memproduksi barang. Standar waktu yang ditetapkan perusahaan adalah 176 jam perbulan atau 8 jam per hari dalam satu minggu hanya 5 hari kerja.

b. Output

Pada PT Kirana Windu yang diakui perusahaan sebagai output adalah jumlah produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Standar produksi yang ditetapkan perusahaan sebesar 4.153 Ton per bulan artinya 25,2 Ton per tenaga kerja dalam satu bulan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti telah menghitung produktivitas tenaga kerja PT Kirana Windu sesuai dengan perhitungan insentif yang menggunakan tiga metode program insentif. Perusahaan menetapkan 15 menit sebagai waktu standar untuk mengerjakan 1 unit produk artinya dalam satu bulan produksi sesungguhnya adalah 116.160 unit (4 unit x 176 jam x 165 orang). Data produksi sesungguhnya menunjukkan bahwa jumlah jam kerja dalam satu bulan adalah 29.040 jam (176 jam x 165 orang).

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{116.160 \text{ Unit}}{29.040 \text{ Jam}} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Berdasarkan rasio produktivitas dapat dihitung sebagai berikut :

1) Bulan Januari

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{114.972 \text{ Unit}}{28.997 \text{ Jam}} \\ &= 3,96 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Januari sedikit lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 99 % (3,96/4).

2) Bulan Februari

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{111.972 \text{ Unit}}{28.245 \text{ Jam}} \\ &= 3,96 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Februari sedikit lebih rendah dari standar. yang ditetapkan perusahaan yaitu 99 % (3,96/4).

3) Bulan Maret

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{126.880 \text{ Unit}}{30.504 \text{ Jam}} \\ &= 4,2 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Maret lebih tinggi dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 105 % (4,2/4)

4) Bulan April

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{126.528 \text{ Unit}}{30.504 \text{ Jam}} \\ &= 4,1 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan April lebih tinggi dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 103 % (4,1/4)

5) Bulan Mei

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{123.694 \text{ Unit}}{30.206 \text{ Jam}} \\ &= 4,09 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Mei lebih tinggi dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 102 % (4,09/4).

6) Bulan Juni

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{88.361 \text{ Unit}}{23.730 \text{ Jam}} \\ &= 3,72 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Juni lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 93% (3,72/4).

7) Bulan Juli

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{98.417 \text{ Unit}}{26.370 \text{ Jam}} \\ &= 3,73 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Juli lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 93% (3,73/4).

8) Bulan Agustus

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{113.916 \text{ Unit}}{29.086 \text{ Jam}} \\ &= 3,91 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Agustus lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 97 % (3,91/4).

9) Bulan September

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{114.694 \text{ Unit}}{29.148 \text{ Jam}} \\ &= 3,93 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan September lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 98 % (3,93/4)

10) Bulan Oktober

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{107.138 \text{ Unit}}{29.148 \text{ Jam}} \\ &= 3,68 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Oktober lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 92 % (3,68/4).

11) Bulan November

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{91.694 \text{ Unit}}{29.040 \text{ Jam}} \\ &= 3,15 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Januari lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 78 % (3,15/4).

12) Bulan Desember

$$\begin{aligned} \text{Rasio Produktivitas Sesungguhnya} &= \frac{84.750 \text{ Unit}}{29.040 \text{ Jam}} \\ &= 3,15 \end{aligned}$$

Jadi, dapat dihitung tingkat ketercapaian produktivitas sesungguhnya pada bulan Desember lebih rendah dari standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 72 % (2,91/4).

Berdasarkan rasio produktivitas selama dua belas bulan, yakni dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2018 yang melebihi rasio standar produktivitas ada tiga bulan yaitu bulan Maret dengan rasio produktivitas sebesar 4,2 bulan April rasio produktivitasnya sebesar 4,1 dan bulan Mei dengan rasio produktivitas sebesar 4,09.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, peningkatan produktivitas tenaga kerja PT. Kirana Windu dapat ditingkatkan melalui tiga program insentif dibawah ini:

- Straight Piecework Plan*, dalam penerapan program ini perusahaan mengeluarkan upah insentif untuk tenaga kerja produksi adalah sebesar Rp.10.912.445.647 dalam satu tahun.
- One Hundred Bonus Plan*, dalam penerapan program upah insentif ini setiap tahun perusahaan mengeluarkan upah insentif untuk tenaga kerja produksi sebesar Rp.10.924.798.142.
- Group Bonus Plan*, dengan jumlah unit produksi yang sama dengan dua metode sebelumnya perusahaan mengeluarkan upah untuk tenaga kerja produksi sebesar Rp.11.162.689.380 dalam satu tahun.

Dari ketiga macam program insentif diatas, *Straight Piecework Plan* menghasilkan angka terkecil yakni sebesar Rp.10.912.445.647 jumlah upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan dalam setiap tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Ghetta, A. P. K., Agustina, T., & Sudirman, A. (2022). Examining Teacher Job Satisfaction Levels During a Pandemic: The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance and Interpersonal Communication. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 414–424. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.20220>
- Cahyantari, A. E., & Purwaningsih, R. (2017). Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga kerja di PT Praoe Lajar Semarang. *Industrial Engineering Online Journal (IEOJ)*, 6, 1-6.
- Danang Sunyoto. (2013). *Metodelogi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.
- Eka Andri Astuti. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap produktivitas Kerja Tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1, 33-43.
- Firdaus Ahmad Dunia dan Wasilah Abdullah. (2011). *Akuntansi Biaya, Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar, Muh. Iqbal, Gunair. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga kerja PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*. 5, 15-21.
- Kurniawan, A., Rukiastiandari, S., Yusuf, F., Utomo, K. P., Yuliawan, E., Risa Alvia, Alfatih S. Manggabarani, Imanuddin Hasbi, R. Y., Putra, A. R., Sudirman, A., Utami, D. A., & Anggraini, R. I. (2022). *Dasar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Mulyadi. (2010). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN (UPP-STIM YKPN).
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Siregar Baldric, dkk. (2013). *Akuntansi Biaya*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.