

## ANALISIS TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA TOKO ROTI ROPAN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA

**Victor F. Pasalbessy**

Dosen STIE Port Numbay Jayapura

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja dan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena; Permasalahan hanya dibatasi pada variable roti manis dan roti tawar. Data yang digunakan adalah data *time series* kurun waktu 2010 – 2014. Alat analisis yang digunakan adalah menghitung produktivitas tenaga kerja. Data diolah merupakan data sekunder.

Dari hasil analisis, diperoleh perkembangan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, dimana hasil produksinya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yang berdampak pada pendapatan dan biaya tenaga kerja Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena diperoleh hasil berfluktuasi dengan kecenderungan meningkat, sehingga rata-rata produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun adalah sebesar 14,747 persen.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena, antara lain: Magang (*Understudy Training*) dan Studi Banding.

**Kata kunci :** *tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja.*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Apabila kita melihat perkembangan dunia usaha dewasa ini, tampaknya mengalami perkembangan yang sangat pesat baik di pusat maupun di daerah-daerah. Semua jenis usaha baik berskala besar maupun kecil yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, memerlukan tenaga kerja yang produktif. Realita menunjukkan bahwa produktivitas adalah salah satu ukuran keberhasilan kegiatan suatu usaha dan yang dapat menghasilkan output yang maksimal maupun dalam aspek lainnya.

Oleh sebab itu, belakangan ini fenomena sumber daya manusia mendapat perhatian dan penanganan khusus. Untuk meningkatkan volume hasil produksi pada Toko Roti Ropandi dalam menjalankan usaha yang dikelolanya selalu melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai macam cara yang ditempuh antara lain pelatihan, pemagangan, dan lain-lain. Agar tenaga kerja yang dipekerjakan bisa produktif di dalam melakukan pekerjaan guna memperoleh hasil yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Toko Roti Ropan dalam menjalankan usaha yang dikelolanya selalu ada persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha yang sama. Keunggulan bersaing suatu perusahaan sangat

bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut di dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktifitas dari karyawan/tenaga kerja mengalami kemajuan atau peningkatan.

Kemajuan Toko Roti Ropan sangat bergantung pada peningkatan produktivitas karyawan atau tenaga kerja, karena dengan adanya peningkatan ini, maka hasil akhir (output) yang diinginkan dan diharapkan dapat tercapai dan akan mendatangkan keuntungan (profit) bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Bertolak dari pemikiran tersebut di atas, maka penulis tertarik mengadakan suatu kajian yang lebih mendalam melalui suatu penelitian tentang: "Analisis Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pada Toko Roti Ropan Wamena Kabupaten Jayawijaya".

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar tingkat produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena ?
2. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena ?

### **Pembatasan Masalah**

Untuk tidak memperluas permasalahan yang diambil, maka penulis membatasi permasalahan dengan meneliti roti manis dan roti tawar pada Toko Roti Ropan selama 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2010 sampai dengan 2014.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena;
- b. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dalam rangka strategi pengambilan keputusan, mengenai produktivitas tenaga kerja;
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada dan masyarakat dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- c. Menjadi bahan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya khususnya pada bidang yang sama di Wamena.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Produktivitas**

Perkataan produktivitas muncul untuk pertama kali pada tahun 1866 dalam suatu makalah yang disusun oleh Sarjana Ekonomi Perancis bernama Quesnay (pendiri aliran fisiokrat). Tetapi menurut Walter Aigner dalam karyanya "*Motivation and Awereness*" filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang.

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut. Pada umumnya, nisbah atau rasio berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka-angka keluaran barang atau jasa (seperti : biaya tenaga kerja dan bahan baku).

Pada dasarnya, setiap bentuk masukan bila dikuantifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut atau pembagi pada rasio produktivitas modal, produktivitas tenaga kerja, atau produktivitas dari berbagai sub kategori lain masing-masing faktor produksi.

Sampai sekarang, tenaga kerja yang lazim dijadikan faktor produksi pengukur produktivitas itu. Hal ini

disebabkan karena; (1) besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; (2) karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang masukan pada faktor produksi lainnya.

Perlu diingat, bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang dan berkembang dari faktor tenaga kerja (Handoko, 1993:206).

Menurut Sulitiani dan Rosidah (2000:209) menjelaskan bahwa produktivitas menyangkut hasil akhir adalah seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.

Menurut Vernon A. Musselman dan John H. Jackson (1996:25) menjelaskan bahwa produktivitas adalah keluaran atau output dari barang-barang dan jasa-jasa untuk tiap unit tenaga kerja.

Muchdarsyah Sinungan (2000:203) menyebutkan bahwa produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa-jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Lebih tegasnya lagi, Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 dalam Ravianto (1986) menjelaskan bahwa produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini;
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dengan demikian, beberapa pengertian produktivitas yang telah diuraikan di atas dapat penulis rangkai dalam suatu kesimpulan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (output) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan.

### **Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Suatu perusahaan perlu mengetahui pada tingkat produktivitas mana perusahaan ini beroperasi, agar dapat membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan, mengukur tingkat perbaikan produktivitas dari waktu ke waktu, dan membandingkan dengan produktivitas industri sejenis yang menghasilkan produktivitas tenaga kerja serupa. Hal ini menjadi penting, agar perusahaan itu dapat meningkatkan daya saing dari

produktivitas tenaga kerja yang dihasilkannya di pasar global yang amat kompetitif.

Menurut Reksohadiprodjo (1997:13-14), ada beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan, antara lain:

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu;
- b. Perencanaan sumber-sumber daya itu akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang;
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas;
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang;
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang direncanakan (produktivitas ekspektasi) dan tingkat produktivitas yang diukur (produktivitas aktual).

Karena hasil produktivitas perusahaan akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses bisnis, maka menurut Handoko (1993:211) ada beberapa kondisi berikut ini yang sangat diperlukan untuk mendukung pengukuran produktivitas, antara lain:

- a. pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas;
- b. pengukuran produktivitas dilakukan pada suatu sistem perusahaan itu;
- c. pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri itu;
- d. pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data;
- e. pengukuran produktivitas yang menghasilkan informasi-informasi utama seharusnya dicatat tanpa distorsi, yang berarti pengukuran informasi yang akurat;
- f. perlu adanya komitmen secara menyeluruh dari manajemen dan karyawan untuk mengubah produktivitas dan perbaikannya;
- g. program-program pengukuran dan perbaikan produktivitas seharusnya dapat dipecah-pecah atau diuraikan dalam batas-batas yang jelas,

sehingga tidak tumpang tindih dengan program-program yang lain.

### **Pengukuran Produktivitas**

Indikator-indikator pengukuran produktivitas dalam sistem perusahaan masih berada dalam tahap pengembangan, sehingga setiap jenis perusahaan biasanya menentukan indikator-indikator yang sesuai dengan proses kerja dan tujuan manajemen dalam perbaikan produktivitas dari perusahaan itu.

Beberapa indikator pengukuran produktivitas yang berhasil diidentifikasi oleh penulis melalui berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan produktivitas, antara lain:

- a. Pengukuran produktivitas pada departemen produksi.  
Bagian atau departemen pemasaran (*production department*) dari suatu perusahaan ketika ingin menetapkan sistem pengukuran produktivitasnya, dapat mempertimbangkan beberapa indikator produktivitas yang pada dasarnya mengacu pada konsep kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bagian produksi.
- b. Pengukuran produktivitas pada departemen pembelian.  
Bagian atau departemen pembelian (*buying department*) dari suatu perusahaan ketika ingin menetapkan sistem pengukuran produktivitasnya, dapat mempertimbangkan beberapa indikator produktivitas yang pada dasarnya mengacu pada konsep kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bagian pembelian.
- c. Pengukuran produktivitas pada departemen pemasaran.  
Bagian atau departemen pemasaran (*marketing department*) dari suatu perusahaan ketika ingin menetapkan sistem pengukuran produktivitasnya, dapat mempertimbangkan beberapa indikator produktivitas yang pada dasarnya mengacu pada konsep kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bagian pemasaran.
- d. Pengukuran produktivitas pada departemen sumber daya manusia.  
Bagian atau departemen sumber daya manusia (*human resources department*) dari suatu perusahaan ketika ingin menetapkan sistem pengukuran produktivitasnya, dapat mempertimbangkan beberapa indikator produktivitas, yang pada dasarnya mengacu pada konsep kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bagian sumber daya manusia.
- e. Pengukuran produktivitas pada departemen keuangan.  
Bagian atau departemen keuangan (*finance department*) dari suatu perusahaan ketika ingin menetapkan sistem pengukuran produktivitasnya,

dapat mempertimbangkan beberapa indikator produktivitas yang pada dasarnya mengacu pada konsep kualitas, efektivitas dan efisiensi dalam bagian keuangan.

### Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam proses produksi, bahkan tenaga kerja adalah faktor yang dominan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena manusia merupakan faktor penggerak dari semua sektor (kegiatan).

Berdasarkan kenyataan yang ada bahwa, salah satu potensi terbesar dalam perekonomian Indonesia adalah faktor manusia atau penduduk sebagai faktor dinamis. Namun demikian, masih saja diperhadapkan pada tantangan-tantangan utama yaitu bagaimana mempersiapkan tenaga-tenaga pelaksana pembangunan yang berkualitas, bukan saja jumlah dan terampil dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi juga mempunyai daya analisa dan pandangan jauh ke depan.

Menurut A.G. Prigodigdo dan Hassan Shadily (1973:109) bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah pemburuan yang bertalian dengan tenaga kerja manusia, baik mengenai pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang, maupun yang berkenaan dengan orang lain atau manusia sebagai kelompok sosial yang menjalankan pekerjaan itu.

Dari beberapa pengertian tentang tenaga kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah semua penduduk dalam usia kerja dan sanggup atau bersedia untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang akan menghasilkan barang-

barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan berupa penghasilan, biasanya dalam bentuk upah atau gaji.

### Mutu Tenaga Kerja

Agar tenaga kerja yang ditarik untuk bekerja pada perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu harus ditentukan standar personalia sebagai pembandingnya. Standar itu merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang tenaga kerja bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Penentuan mutu atau kualitas seorang tenaga kerja menyangkut rancangan dari pada jabatan.

Studi terhadap tugas dan kewajiban suatu jabatan untuk menentukan kemampuan karyawan yang diperlukan bagi jabatan tersebut. Untuk mempertahankan mutu tenaga kerja, maka perusahaan memperhatikan beberapa kendala yang dihadapi oleh setiap tenaga kerja, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan mulus dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih menguntungkan bagi perusahaan, yaitu antara lain:

#### a. Tingkat absensi

Apabila seorang tenaga kerja tidak hadir di tempat kerjanya, ia dikatakan absen. Tingkat absensi yang makin besar, dengan kata lain makin banyak tenaga kerja yang tidak masuk kerja, akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai target produksi, misalnya tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja, menurut Ranupandoyo (1999:34) bahwa tingkat absensi seseorang dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

hari kerja yang hilang

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{-----}}{\text{hari karyawan bekerja} + \text{hari karyawan tidak bekerja}}$$

Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan, meskipun seandainya tenaga kerja tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi, karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu cenderung berkurang, terpaksa melakukan lembur, dan jaminan sosial juga masih harus dibayarkan.

Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk menekan tingkat absensi dan merupakan hal yang pertama-tama dikerjakan untuk mengetahui sebab-sebab absensinya karyawan. Tiap absensi dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya, untuk itu perusahaan bisa melakukan analisa dengan cara sebagai berikut:

1. **Mencatat nama karyawan yang absen.**  
Sering terjadi bahwa tingkat absensi yang tinggi disebabkan oleh kelompok tenaga kerja yang sering tidak masuk kerja. Dengan demikian bila perusahaan mempunyai catatan tentang nama-nama karyawan yang sering absen, perusahaan mempunyai dasar untuk melakukan tindakan kedisiplinan.
2. **Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran.**  
Alasan yang sering terjadi adalah faktor sakit. Sebab-sebab lain biasanya tentang kesulitan transportasi (terutama di kota-kota besar), keperluan pribadi, dan menjaga anak-anak. Misalnya untuk alasan sakit, perusahaan bisa

memberi fasilitas kesehatan kepada para tenaga kerja, perusahaan memberi fasilitas jemputan untuk mengatasi persoalan transport, dan bagi perusahaan yang sudah besar dapat mendirikan tempat merawat anak-anak, agar para tenaga kerja tidak perlu merasa cemas meninggalkan anak-anak di rumah sendirian.

**3. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen.**

Pada umumnya tenaga kerja dalam usia belasan tahun mempunyai kecenderungan untuk sering tidak hadir. Sedangkan bagi tenaga kerja yang cukup umur, biasanya mereka jarang tidak masuk kerja, tetapi untuk tenaga kerja golongan tua, absensinya sering dalam waktu lama, karena sebab-sebab kesehatan.

**4. Kelompok jenis kelamin yang sering absen.**

Kelompok tenaga kerja wanita pada umumnya cenderung sering tidak masuk dibandingkan dengan para tenaga kerja pria. Biasanya karena mereka tergolong kelompok penerima upah yang rendah, pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan.

**5. Hari-hari sering tidak masuk kerja.**

Tabulasi hari-hari sering tidak masuk kerja, akan bisa memberikan pola yang sangat menarik. Biasanya hari sering tidak masuk kerja adalah hari senin atau hari sabtu, sesudah gajian atau sesudah hari libur.

**6. Kondisi kerja.**

Tingkat absensi mungkin juga disebabkan karena kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan atau alasan rekan sekerja yang kurang menyenangkan.

Setelah memperhatikan tingkat absensi, maka mungkin tidak akan lagi menarik tarik tenaga kerja yang baru, agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana (Ranupandojo, 1999:33-35)

**b. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja.**

Disamping bekerja, tenaga kerja harus dipuaskan dengan kebutuhan-kebutuhan, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan baik, sesuai tugasnya masing-masing. Untuk itu perusahaan harus melihat kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat bekerja secara efektif yaitu antara lain:

1. Kebutuhan psikologi dasar.

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis, seperti: makan, minum, tempat tinggal atau yang sejenisnya, sebagaimana kebutuhan untuk mengamankan pemuasan kebutuhan tersebut.

2. Kebutuhan sosial

Karena manusia tergantung satu sama lainnya, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan egoistik

Ini menyangkut masalah keinginan manusia untuk independen untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian (*sense accomplishment*)

**Kerangka Konsep Penelitian**

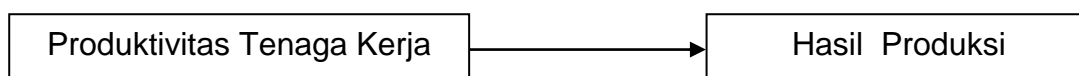
Pada umumnya dalam setiap perusahaan dapat mengatur tenaga kerjanya baik bersifat secara internal maupun eksternal. Secara internal dalam sistem penangan tenaga kerja di atur sesuai dengan sistem yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri, sebagai hasil kesempatan bersama, bahwa dengan tetap memperhatikan tujuan dari kepentingan bersama tanpa sedikitpun merugikan atau mengorbankan hak-hak tenaga kerja dalam menjalankan roda perusahaan.

Untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan, perlu adanya tenaga kerja yang mampu menghasilkan (output) dalam perusahaan tersebut.

Alternatif lain yang di ambil oleh pihak perusahaan berhubungan dengan tenaga kerja, dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil adalah mengontrol tenaga kerja atau karyawan yang bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber : Kreasi Penulis, 2015

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dan waktu penelitian sebagai berikut

#### 1. Lokasi Penelitian

Untuk lebih jelasnya, lokasi penelitian dari judul yang penulis ajukan diatas adalah pada Toko Roti Ropan, Jalan Pemuda No. 60 Wamena.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan terhitung mulai dari bulan April sampai dengan Juni 2015

### Metode Pengumpulan Data

#### Teknik Pengumpulan Data

##### a. Pengamatan (Observasi)

Yaitu menyelidiki secara langsung dan mencatat apa yang dilihat atau diamati, dibaca, didengar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penulisan ini.

##### b. Wawancara (Interview)

Yaitu Untuk mendapatkan data dilakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dari perusahaan secara langsung untuk memperoleh kejelasan data yang diperlukan.

##### c. Studi Kepustakaan

Tehnik ini dipergunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan perusahaan, karena bersifat sekunder maka perlu menggunakan referensi serta buku-buku dan dokumen lainnya sebagai bahan acuan dalam penulisan ini.

### Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti maka penulis menggunakan 2 (dua) jenis dan sumber data yaitu :

1. Data Primer (data lapangan), adalah data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan peneliti kepada obyek penelitian.
2. Data Sekunder (data kepustakaan), yaitu data yang diperoleh melalui buku-buku atau literatur yang memiliki hubungan erat dengan permasalahan yang menjadi titik sentral penulisan ini serta dokumen-dokumen yang ada pada Toko Roti Ropan Wamena.

### Metode Analisa Data

Dalam menganalisa permasalahan, penulis menggunakan metode analisa yang meliputi :

- a. Analisa Kualitatif yaitu uraian-uraian deskriptif yang ditunjukkan untuk menjelaskan hal-hal yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif. Atau dengan kata lain bahwa analisa ini merupakan penjabaran atau penjelasan-penjelasan.
- b. Analisa Kuantitatif adalah analisa yang menggunakan angka-angka atau dengan menggunakan rumus. Adapun alat analisa data kuantitatif yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisa Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana yang dikutip dari **Payaman J. Simanjuntak, (1985)**.

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja (PTK)} = \frac{\text{Hasil Pendapatan (Output)}}{\text{Biaya Tenaga Kerja (Input)}}$$

Dimana :

PTK = Produktivitas Tenaga Kerja

Output = Hasil Pendapatan

Input = Biaya Tenaga Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Jenis-jenis Roti Manis dan Roti Tawar pada Toko Roti Ropan Wamena

Hasil produksi terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dimana Toko Roti Ropan

menghasilkan dua macam produk yang berbeda, yaitu roti tawar dan roti manis, dimana masing-masing mempunyai jenis dan harga yang berbeda-beda, yaitu roti tawar ada 8 jenis dan roti manis ada 20 jenis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Jenis-Jenis Roti Tawar**  
**Pada Toko Roti Ropan Wamena**

No.	Jenis Roti Tawar
1	Roti Tawar Putih
2	Roti Tawar Hijau
3	Roti Tawar Kismis
4	Roti Tawar Kasur Isi
5	Roti Tawar Manis Lapis
6	Roti Tawar Long Chesse
7	Roti Tawar Mocca
8	Roti Tawar Keset

Sumber: Toko Roti Ropan, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada 8 jenis roti tawar yang di produksi oleh Toko Roti Ropan Wamena, namun dari 8 jenis roti tawar yang diproduksi oleh Toko Roti Ropan Wamena, ada 2 jenis roti tawar yang sangat diminati oleh konsumen yaitu roti tawar hijau dan

roti tawar kismis, sehingga 2 jenis roti tawar ini lebih banyak diproduksi oleh Toko Roti Ropan. Disamping memproduksi 8 jenis roti tawar, Toko Roti Ropan juga memproduksi 20 jenis roti manis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Jenis-Jenis Roti Manis**  
**Pada Toko Roti Ropan Wamena**

No.	Jenis		Harga/bks
1	Roti Manis Sosis	11	Roti Manis Cokelat Pollo
2	Roti Manis Sri Kaya	12	Roti Manis Cokelat Susu
3	Roti Manis Nanas	13	Roti Manis Coklat Kacang
4	Roti Manis Durian	14	Roti Manis Vla
5	Roti Manis Ayam	15	Roti Manis Pisang Coklat
6	Roti Manis Bakso	16	Roti Manis Pisang Keju
7	Roti Manis Kelapa	17	Roti Manis Pisang Coklat Keju
8	Roti Manis Cokelat	18	Roti Manis Chesse
9	Roti Manis Keju	19	Roti Manis Chesse Cokelat
10	Roti Manis Cokelat Keju	20	Roti Manis Chesse Cokelat Pisang

Sumber: Toko Roti Ropan, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada 20 jenis roti manis yang di produksi oleh Toko Roti Ropan Wamena, namun dari 20 jenis roti manis yang diproduksi oleh Toko Roti Ropan Wamena, ada 9 jenis roti manis yang sangat diminati oleh konsumen yaitu roti manis coklat, roti manis keju, roti manis coklat keju, roti manis pisang coklat, roti manis pisang keju, roti manis pisang coklat keju, roti manis chesse, roti manis chesse coklat dan roti manis chesse coklat pisang. Dengan demikian, ada 9 jenis roti manis dari 20 jenis roti manis yang lebih banyak diproduksi oleh Toko Roti Ropan Wamena.

### Pembahasan

#### Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja

Perkembangan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, dimana hasil produksinya mengalami peningkatan atau tidak dari tahun ke tahun, yang nantinya akan berdampak pada pendapatan dan biaya tenaga kerja Toko Roti Ropan Wamena.

#### Hasil Produksi

Selanjutnya dapat dilihat perkembangan hasil produksi roti manis dari tahun 2010 – 2014 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Perkembangan Hasil Produksi Roti Manis**

Tahun	Roti Manis (buah)	%
2010	225,030	-
2011	225,050	0.009
2012	225,080	0.013
2013	225,090	0.004
2014	225,100	0.004

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah hasil produksi roti manis dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Pada tahun 2010 jumlah hasil produksi roti manis sebanyak 225.030. Tahun 2011 jumlah hasil produksi roti manis sebanyak 225.050 atau naik 0.009 persen. Tahun 2012 jumlah hasil produksi roti manis sebanyak 225.080 atau naik

0.013 persen. Kemudian pada tahun 2013 jumlah hasil produksi roti manis meningkat sebanyak 225.090 atau naik 0.004 persen. Dan pada tahun 2014 jumlah hasil produksi roti manis sebanyak 225.100 atau naik 0.004 persen sama dengan tahun sebelumnya.

**Tabel 7**  
**Perkembangan Hasil Produksi Roti Tawar**

Tahun	Roti Tawar (buah)	%
2010	43,220	-
2011	43,240	0.046
2012	43,260	0.046
2013	43,290	0.069
2014	43,300	0.023

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah hasil produksi roti tawar dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Tahun 2010 jumlah hasil produksi roti tawar sebanyak 43.220. Tahun 2011 jumlah hasil produksi roti tawar adalah sebanyak 43.240 atau 0.046 persen. Tahun 2012 jumlah hasil produksi roti tawar sebanyak 43.260 atau 0.046 persen. Kemudian pada tahun 2013 jumlah hasil produksi roti tawar meningkat lagi sebanyak 43.290

atau naik menjadi 0.069 persen. Dan pada tahun 2014 jumlah hasil produksi roti tawar sebanyak 43.300 atau naik 0.023 persen.

Dari perkembangan hasil produksi roti tawar dan roti manis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dilihat perkembangan total hasil produksi roti tawar dan roti manis pada Toko Roti Ropan Wamena selama tahun 2010 – 2014 yang termuat dalam tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Perkembangan Total Hasil Produksi Roti Manis dan Roti Tawar**

Tahun	Roti Manis (buah)	Roti Tawar (buah)	Total	%
2010	225.030	43.220	268.250	-
2011	225.050	43.240	268.290	0,01
2012	225.080	43.260	268.340	0,02
2013	225.090	43.290	268.380	0,01
2014	225.100	43.300	268.400	0,01

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa total hasil produksi roti tawar dan roti manis dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Tahun 2010 total hasil produksi roti tawar dan roti manis sebanyak 268.250. Pada tahun 2011 total hasil produksi roti tawar dan roti manis adalah sebanyak 268.290 atau naik 0.01 persen. Pada tahun 2012 total hasil produksi roti tawar dan roti manis sebanyak 268.340 atau naik lagi menjadi 0.02 persen. Kemudian pada tahun 2013 total hasil produksi roti tawar dan roti manis meningkat lagi sebanyak 268.380 atau naik menjadi 0.01 persen. Dan pada

tahun 2014 total hasil produksi roti tawar dan roti manis sebanyak 268.400 atau naik 0.01 persen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, dari hasil produksi roti tawar dan roti manis seperti pada tabel di atas, maka diketahui bahwa roti manis lebih banyak diproduksi dari pada roti tawar, ini disebabkan karena konsumen lebih banyak mengkonsumsi roti manis dari pada roti tawar.

#### **Pendapatan Roti tawar dan roti manis**

Pendapatan Toko Roti Ropan Wamena tergantung pada hasil penjualan roti tawar dan roti manis, sehingga menambah pendapatan, seperti pada tabel berikut:



Tabel 9  
Pendapatan Roti Tawar  
Tahun 2010 - 2014

Tahun	Roti Tawar (Buah)	Harga Jual per bks (Rp)	Total (Rp)
2010	43,220	10,000	432,200,000
2011	43,240	15,000	648,600,000
2012	43,260	17,500	757,050,000
2013	43,290	18,500	800,865,000
2014	43,300	20,000	866,000,000

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa, pada tahun 2010 roti tawar yang dihasilkan sebanyak 43,220 buah dijual dengan harga Rp. 10,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 432,200,000. Tahun 2011 roti tawar yang dihasilkan sebanyak 43,240 buah dijual dengan harga Rp. 15,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 648,600,000. Tahun 2012 roti tawar yang dihasilkan sebanyak 43,260 buah dijual dengan harga Rp. 17,500, maka

akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 757,050,000. Tahun 2013 roti tawar yang dihasilkan sebanyak 43.290 buah dijual dengan harga Rp. 8,500, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 800,865,000. Pada tahun 2014 roti tawar yang dihasilkan sebanyak 43,300 buah dijual dengan harga Rp. 20,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 866,000,000.

Tabel 10  
Pendapatan Roti Manis  
Tahun 2010 – 2014

Tahun	Roti Manis (buah)	Harga Jual (Rp)	Total
2010	225.030	7.000	1.575.210.000
2011	225.050	7.500	1.687.875.000
2012	225.080	8.000	1.800.640.000
2013	225.090	8.500	1.913.265.000
2014	225.100	9.000	2.025.900.000

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa, pada tahun 2010 roti manis yang dihasilkan sebanyak 225,030 buah dijual dengan harga Rp. 7,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 1,575,210,000. Tahun 2011 roti manis yang dihasilkan sebanyak 225,050 buah dijual dengan harga Rp. 7,500, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 1,687,875,000. Tahun 2012 roti manis yang dihasilkan sebanyak 225,080 buah dijual dengan harga Rp. 8,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar

Rp. 1,800,640. Tahun 2013 roti manis yang dihasilkan sebanyak 225,090 buah dijual dengan harga Rp. 8,500, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 1,913,265,000. Tahun 2014 roti manis yang dihasilkan sebanyak 225,100 buah dijual dengan harga Rp. 9,000, maka akan menghasilkan pendapatan per tahun sebesar Rp. 2,025,900,000.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat perkembangan pendapatan selama tahun 2010 – 2014 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 11**  
**Perkembangan Pendapatan Toko Roti Ropan Wamena**  
**Tahun 2010 – 2014**

Tahun	Pendapatan Roti Manis (Rp)	Pendapatan Roti Tawar (Rp)	Total	%
2010	432.200.000	1.575.210.000	2.007.410.000	-
2011	648.630.000	1.687.875.000	2.336.505.000	16,39
2012	757.050.000	1.800.640.000	2.557.690.000	9,47
2013	800.865.000	1.913.265.000	2.714.130.000	6,12
2014	866.000.000	2.025.900.000	2.891.900.000	6,55

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa total pendapatan roti tawar dan roti manis dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada Tahun 2010 total pendapatan roti tawar dan roti manis sebanyak Rp. 2,007,410,000. Tahun 2011 total pendapatan roti tawar dan roti manis adalah sebanyak Rp. 2,336,505,000 atau naik 16.39 persen. Tahun 2012 total pendapatan roti tawar dan roti manis sebanyak Rp. 2,557,690,000 atau naik lagi menjadi 9,47 persen. Kemudian pada tahun 2013 total pendapatan roti tawar dan roti manis meningkat lagi sebanyak Rp. 2,714,130,000 atau naik menjadi 6.12 persen. Dan pada tahun 2014 total pendapatan roti tawar dan roti manis sebanyak Rp. 2,891,900,000 atau naik 6.55 persen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, total pendapatan roti tawar dan roti manis seperti pada tabel di atas, menunjukkan berfluktuasi dengan kecenderungan meningkat.

#### **Biaya Tenaga Kerja**

Tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah mereka yang benar-benar bekerja dengan memiliki keahlian, terutama di dalam ketiga bidang atau bagian yang ada pada Toko Roti Ropan Wamena, yaitu bidang keuangan, bidang produksi dan bidang pemasaran, sehingga setiap tenaga kerja diberi upah sesuai dengan hasil pekerjaannya. Adapun perkembangan biaya tenaga kerja yang dimiliki oleh Toko Roti Ropan Wamena adalah sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Perkembangan Biaya Tenaga Kerja**  
**Toko Roti Ropan Wamena**  
**Tahun 2010 – 2014**

Tahun	Biaya Tenaga Kerja (Rp)	%
2010	151,200,000	-
2011	156,000,000	3.17
2012	171,600,000	10.00
2013	179,400,000	4.55
2014	187,200,000	4.35

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah biaya tenaga kerja dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Tahun 2010 jumlah biaya tenaga kerja sebanyak Rp 151,200,000 atau naik 3.56 persen. Tahun 2011 jumlah biaya tenaga kerja sebanyak Rp. 156,000,000 atau naik 3.17 persen. Tahun 2012 jumlah biaya tenaga kerja sebanyak Rp. 171,600,000 atau naik lagi menjadi 10.00 persen. Kemudian pada tahun 2013 jumlah biaya tenaga kerja kembali meningkat lagi sebanyak Rp. 179,400,000 atau naik menjadi 4.55 persen. Dan

pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja sebanyak Rp. 187,200,000 atau naik 4.35 persen.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dengan meningkatnya biaya tenaga kerja, berarti jumlah produktivitas juga semakin meningkat, dimana setiap tenaga kerja dapat menghasilkan produk dari tahun ke tahun yang cukup banyak.

#### **Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja**

Berdasarkan formula produktivitas Tenaga Kerja yang dikemukakan oleh Payaman J. Simanjuntak, (1985), yang digunakan penulis untuk menganalisis permasalahan penelitian, maka dapat dihitung

besarnya produktivitas tenaga kerja Toko Roti Ropan Wamena sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja**  
**Toko Roti Ropan Wamena**  
**Tahun 2010 – 2014**

Tahun	Biaya Tenaga Kerja (Rp)	Hasil Pendapatan (Rp)	Produktivitas Tenaga Kerja (%)
2010	151,200,000	2,007,410,000	13.277
2011	156,000,000	2,336,525,000	14.978
2012	171,600,000	2,557,690,000	14.905
2013	179,400,000	2,714,130,000	15.129
2014	187,200,000	2,891,900,000	15.448
Rata-Rata			14.747

Sumber: Data diolah, 2015

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

- Pada tahun 2010 jumlah produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah sebesar 13,277 persen. Angka ini menunjukkan bahwa setiap pengorbanan yang dilakukan bagi tenaga kerja pada dua jenis roti yang berbeda, maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pendapatan sebesar 13,277 kali dari pengorbanan yang dikeluarkan secara keseluruhan.
- Pada tahun 2011 jumlah produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah sebesar 14,978 persen. Angka ini menunjukkan bahwa setiap pengorbanan yang dilakukan bagi tenaga kerja pada dua jenis roti yang berbeda, maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pendapatan sebesar 14.978 kali dari pengorbanan yang dikeluarkan secara keseluruhan.
- Pada tahun 2012 jumlah produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah sebesar 14,905 persen. Angka ini menunjukkan bahwa produktivitas pada tahun 2012 menurun, ini disebabkan karena peralatan yang digunakan di dalam pembuatan roti yang sudah tidak layak digunakan, hal ini akan mempengaruhi kerja karyawan dan akan berdampak pada produktivitas.
- Pada tahun 2013 jumlah produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah sebesar 15,129 persen. Angka ini menunjukkan bahwa setiap pengorbanan yang dilakukan bagi tenaga kerja pada dua jenis roti yang berbeda, maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pendapatan sebesar 15.129 kali dari pengorbanan yang dikeluarkan secara keseluruhan.

- Pada tahun 2014 jumlah produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena adalah sebesar 15,448 persen. Angka ini menunjukkan bahwa setiap pengorbanan yang dilakukan bagi tenaga kerja pada dua jenis roti yang berbeda, maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pendapatan sebesar 15.448 kali dari pengorbanan yang dikeluarkan secara keseluruhan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena berfluktuasi dengan kecenderungan meningkat, sehingga rata-rata produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun adalah sebesar 14,747 persen.

#### **Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja**

Di dalam meningkatkan usahanya, Toko Roti Ropan Wamena selalu melihat kembali hasil kerja dari para karyawan. Dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pimpinan Toko Roti Ropan Wamena melakukan beberapa upaya, diantaranya adalah:

##### **1. Magang (*Understudy Training*)**

Program ini dibuat kepada para karyawan yang baru di terima bekerja pada Toko Roti Ropan Wamena supaya dilatih guna mengembangkan keterampilannya di dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Di sini, para karyawan belajar bagaimana menggunakan peralatan yang dipakai untuk pembuatan roti yang lebih modern, juga belajar membuat roti yang lebih cepat dalam waktu yang singkat dengan hasil akhir yang lebih memuaskan dan berkualitas.

##### **2. Studi Banding**

Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti studi banding dengan perusahaan-perusahaan roti yang dianggap cukup mapan

dalam usahanya, agar dapat menimbah ilmu dan pengalaman dari kegiatan studi banding. Studi banding dilakukan di Jakarta, Bandung dan Surabaya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

- Perkembangan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, dimana hasil produksinya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yang berdampak pada pendapatan dan biaya tenaga kerja. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena berfluktuasi dengan kecenderungan meningkat, sehingga rata-rata produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun adalah sebesar 14,747 persen.
- Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada Toko Roti Ropan Wamena, antara lain: **Magang (Understudy Training)** dan **Studi Banding**

### **Saran-saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penulisan, adalah:

- Diharapkan Toko Roti Ropan Wamena dapat meningkatkan produktivitasnya dengan menambah karyawan (tenaga kerja) yang profesional sesuai dengan bidang keahliannya.
- Toko Roti Ropan Wamena juga dapat memperkaya menu roti sesuai dengan kebutuhan konsumen.
- Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka perlu adanya kesesuaian antara harga barang dan kualitas barang, sehingga perlu adanya peralatan yang sempurna, sehingga dapat memproduksi hasil yang maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilian Tomas, (2009), *Jurnal Teknik, Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Rangka Atap Baja (Studi Kasus Proyek Pembangunan RSUD. Dr. Moewardi Surakarta Jawa Tengah)*
- Agus Dharman, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja CV. Rajawali, Jakarta*
- B. Vander Near, (disadur oleh: J.C.T. Simorangkir), 1975, *Ekonomi Perusahaan*, Cetakan ke-5, Pradya Paramita, Jakarta
- Basir Barto, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara Jakarta
- Djati, Sundring Pantja (2004), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 1.1: pp-22, "Pengaruh

*variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo."*

- Handoko, Hani T., 1993, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasional*, BPFE, Yogyakarta
- Kartini, Sjahril, 1995, *Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan (2000:203), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mulyadi S., 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Payaman Simanjuntak (1985:1-4), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Pringodigdo, A. G. Dan Hassan Shadily, 1973, *Ensiklopedia Umum*, Yayasan Dana Buku Franklin, Jakarta
- Pujotomo, Darminto, Haryo Santoso, and Halimah Nursanti (2008), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, "Analisis Pengukuran Produktivitas Pada Cv. Citra Jepara Furniture."
- Ranupandojo, dkk., 1999, *Manajemen Personalial*, BPFE Yogyakarta.
- Ravianto (1986), *Produktivitas Tenaga Kerja*, BPFE Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 1977, *Manajemen Produksi dan Operasional*, Jilid I, BPFE Yogyakarta
- S.P. Siagian (1984:36), *Perilaku Organisasi*, Gratia Ilmu, Yogyakarta
- Simanjuntak, J. Payaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja*, FEUI, Jakarta
- Sinungan, Muchdasyah, 2000, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sonny Suwarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Gratia Ilmu, Yogyakarta
- Sri Budi Cantika, Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah, Malang
- Sulitiani dan Rosidah (2000:209), *Produktivitas Tenaga Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Vernon A. Musselman dan John H. Jackson (1996:25), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.