**ANALISA STANDAR WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BETON AGARA KUTACANE**

**Nasruddin\*, Deliman Bu’ulolo\*\***

\*Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas Gunung Leuser

\*\*Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunung Leuser

**Abstract**

Identify the problem in this research whether the leader sets the standard of Work Time, Employee Performance Assessment, and What form of employee standard work. This research is qualitative descriptive, data collecting method with field research by using method, observation and direct interview on research object to get description of research subject. From result of research, obtained data and information, that leader set standard work time 8 (Eight) hours per day , provided that the company does not work on religious holidays, especially Islamic holidays. The standard of assessment carried out for the workforce is the objective standard, in which the management of the company has determined the unit of outcome of the working time used. To produce the Culvert for the size of 80.60, and 40 Cm standard of production objectives set by the company as much as, 36 units employing 6 (people) Labor, while for the size of 30.20, and 15 Cm, ​​employed 4 people with labor standard 45 Goal Units. Furthermore For Production Pavin Blok has 3 (Three) production type, Rectangle, Six and Nuts. Standard destination 1.800 Units, with 4 Persons labor, and other production is the Hole of the Wind that is Utuk Pagas and Layang, the workforce can produce as many as 80 Units, labor used 2 Person.

**Keywords:** Performance, Appraisal Standards, Working Standards

**Abstrak**

Indentifikasi masalah dalam penelitian ini apakah pimpinan menetapkan standar waktu Kerja, Penilaian kinerja Karyawan, dan Apa bentuk standar kerja karyawan. Penelitian ini bersifat Deskriftif kualitatif, metode pengumpulan data dengan penelitian lapangan dengan menggunakan metode, Observasi dan Wawancara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh gambaran subyek penelitian. Dari hasil penelitian, diperoleh data dan Informasi, bahwa pimpinan menetapkan standar waktu kerja 8 (Delapan ) jam perhari, dengan ketentuan, perusahaan tidak bekerja pada hari besar keagamaan, khususnya hari besar Islam**.** Standar penilaian yang dilaksanakan bagi tenaga kerja adalah standar tujuan, dimana pimpinan perusahaan telah menetapkan unit hasil dari waktu kerja digunakan. Untuk memproduksi Gorong-gorong untuk ukuran 80,60, dan 40 Cm standar tujuan produksi yang ditetapkan perusahaan sebanyak, 36 unit dengan mempekerjakan 6 (orang) Tenaga kerja , sedangkan untuk ukuran 30,20, dan 15 Cm, dipekerjakan 4 orang tenaga kerja dengan standar Tujuan 45 Unit. Selanjutnya Untuk Produksi Pavin Blok memilki 3 (Tiga) type produksi, Segi empat, Enam dan Kacang. Standar tujuan 1.800 Unit, dengan tenaga kerja 4 Orang, dan produksi lainnya adalah Lubang Angin yaitu Utuk Pagas dan Layang,tenaga kerja dapat memproduksi sebanyak 80 Unit, tenaga kerja yang digunakan 2 Orang.

**kata kunci:** Kinerja, Standar Penilaian, Standar Kerja

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Jika tidak ada kinerja maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2009). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006) mengatakan bahwa“Kinerja adalah :

1. Sesuatu yang dicapai,
2. Prestasi yang diperlihatkan,
3. Kemampuan kerja.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematik. Hanya dengan demikianlah dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat terpenuhi.

Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian Personalia sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian

**Pengertian Manajemen**

Salidi (2010) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (planning),pengorganisasian (organizing),penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading),dan pengawasan (controlling)”

Selanjutnya Menurut Handoko (2000) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yg mungkin diperlukan.

**Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan.

Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Menurut Dessler (2003) dalam Irma Novia (2009), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan. Dalam usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat memacu semangat kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang lain.

Tunjangan-tunjangan secara tak langsung dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta promosi jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi karyawan yang baik akan memberikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan keuntungan organisasi. Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Mulyadi : 2001).

**Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaaan. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh perusahaan Industri, Dagang, dan manufaktur tetapi juga pada perusahaan jasa.

**Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedarmayanti(2011) mengungkapkan bahwa:*“*Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Mangkuprawira (2004), mendefenisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi keja menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:95) :

1. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun dilura pekerjaannya.

1. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

1. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

1. Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

1. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

1. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribasi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

1. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

1. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alas an, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

1. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

1. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

**METODE PENELITIAN**

 Penelitian adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan suatu Sistematika dan merupakan sebuah Metode ilmiah dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan dalam usaha memecahkan suatu permasalahan dari tingkat yang paling kecil sampai yang paling Besar.

 Sebagai syarat seseorang dapat melakukan penelitian suatu masalah atau Problem harus memiliki rasa ingin tahu terhadap masalah yang diteliti serta memilki keyakinan kuat bahwa masalah tersebut dapat diperoleh jawabannya untuk membuat sebuah keputuasan atau kesimpulan akhir.

 Maka untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan terkesan tidak efesien dalam pengambilan data, seorang Peneliti harus membuat sebuah penelitian yang rasional. dengan menetapkan populasi dan sampel.

 Populasi adalah, keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda nyata, abstrak, peristiwa atau pun gejala yang merupakan sumber data yang memiliki karakter tertentu dan sama, Penelitian ini nantinya bersifat Kualiatatif, sehingga Populasi dari penelitian ini adalah obyek penelitian yaitu CV. Beton Agara.

 Sampel adalah bagain dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data, ada beberapa ciri yang disampaikan tentang sampel, yaitu dimensi dari sampel, seperti bentuk, warna dan jenis. Tujuan pengambilan sampel adalah mereduksikan obyek yang diteliti, hal ini akan memberikan manfaat dalam penelitian. Dalam penelitian ini pengambilan sampel digunakan metode *Proporsive sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan.

 Sehubungan Obyek penelitian CV Beton Agara, sehingga sampel dari penelitian adalah subyek penelitian dalam hal ini kinerja karyawan.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja. Moleong, (2006 ).

 Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik analisa data dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menafsirkan data yang berkenan dengan situasi yang terjadi, sikap dan pandangan yang ada, hubungan antar variable, pengaruh suatu kondisi, dan perbedaan antar fakta, dll.

 Menurut Sugiyono, (2003), data kualitatif adalah semua bahan, keterangan, dan fakta – fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis karena berwujud keterangan verbal (kalimat dan kata). Penelitian kualitatif, adalah serangkaian penelitian yang meliputi data yang berbentuk kata, skema,dan,gambar

**PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Perusahaan**

CV, Beton Agara didirikan oleh Pimpinan PT.Darma Tama Indonesia didirikan pada tanggal 23 Februari tahun 2010 Jln Kutacane- Medan Km.3 Desa Terutung Megara Berdasarkan Akta Pendirian CV, Beton Agara Kutacane.

Uraian tugas dan tanggung Jawab, dalam menjalankan organisasi dibutuhkan orang yang memegang jabatan tertentu dalam struktur organisasi, dimana masing-masing orang mempunyai tugas dan wewenang yang jelas. Tanggung jawab yang diberikan pada masing-masing orang seimbang dengan wewenang yang diterima.

Pembagian tugas dan tanggung jawab pada CV, Beton Agara dapat dilihat pada lampiran struktur organisasi. Namun secara umum tugas dan fungsi dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Proses Produksi.

Proses produksi adalah cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada seperti tenaga kerja, mesin, bahan dan dana. PT. Darmatama Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang properti. Dalam kegiatan operasinya, akan dilakukan pengawasan pembangunan perumahan oleh *head of technic* dengan suatu sistem pengendalian mutu yang baik dari manajemen.

1. Standar Mutu Bahan/Produk

CV, Beton Agara mempunyai standarisasi dalam menghasilkan produk. Pengawasan mutu dilakukan terhadap proses produksi yang ditujukan untuk menjaga konsistensi dari mutu produk. Produk yang bermutu dan pelayanan yang baik merupakan usaha perusahaan dalam menjual produk pada konsumen. keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari seberapa jauh perusahaan dapat mengetahui, mengerti dan memahami permintaan konsumen.

1. Bahan Baku

Bahan baku merupakan bahan utama yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan sebuah produk. Bahan ini memiliki persentase yang relatif besar dalam produk dibandingkan bahan-bahan lainnya. Kualitas bahan baku yang digunakan sangat menentukan kualitas produk yang dihasilkan. Dalam pembuatan serta bahan baku yang digunakan dibeli sebahagian di toko bangunan (panglong), sebahagian langsung perusahaan membuka Lokasi Galian C, yang dekat dengan perusahaan yaitu : sungai Lawe Alas. Bahan yang digunakan dalam pembuatan Pavin Blok terdiri dari :

1. Krikil,

Krikil merupakan bahan yang dipergunakan untuk mengecor Gorong-gorong, disamping besin beton juga dipergunakan.

1. Semen.

Semen merupakan tepung yang berguna untuk membentuk bangunan.

1. Pasir,

Pasir merupakan campuran untuk semen. untuk membuat pavin Block, Gorong Gorong dan Lubang Angin.

1. Bahan Tambahan

Bahan tambahan adalah suatu bahan yang ditambahkan dalam proses pembuatan suatu produk dimana komponen-komponennya tidak terlihat jelas pada produk yang dihasilkan. Bahan tambahan yang digunakan dalam memproduksi rumah adalah sebagai berikut :

1. Air Bahan yang digunakan untuk mencapur semen dengan pasir.
2. Kertas , Bahan yang digunakan untuk menutup rembesan cetakan
3. Kawat Ikat, yang digunakan untuk mengikat besi cor.

**Visi dan Misi CV. Beton Agara**

Dalam memberikan layanan yang terpadu dan secara menyeluruh di bidang perencanaan, serta pengawasan bidang arsitektur Sipil dan tata lingkungan. Untuk mencapai hasil tersebut, perusahaan berorientasi kepada komitmen secara efektif dan Efesien.

Untuk menyelesaikan suatu tingkat permasalahan dan pengawasan jasa Kontruksi dan arsitektur oleh perusahaan menawarkan perubahan-perubahan secara Global. Kepuasan konsumen merupakan hal yang utama yang dilakukan oleh perusahaan, dengan mencoba mencari dan menemukan ide dan inovasi baru dalam usaha pemuasan kebutuhan pelanggan akan jasa Desing Arsitektur.

Pengembangan usaha yang Akseleratif, Tim Research dalam perusahaan akan mengembangkan rancangan perencanaan layanan yang cepat dan selaras. Atas perkembangan Kebutuhan tambahan sarana dan Prasarana Bangunan, kemudian mengusahakan Layanan yang berkualitas dilengkapi dengan pertimbangan Efesiensi dan komitmen penuh terhadap hasil.

Pengembangan sumber daya manusia, merupakan konsitensi dalam upaya mendorong pengembangan staf untuk mencapai tingkat kompetensi handal dan ungggul. Dalam pelaksanaan dan penjabaran serta implementasi bidang kegiatan usaha. Perusahaan menitik beratkan agar tetap berupaya serta memperdayakan sumber daya manusia yang dimiliki daerah secara bersama dan berkesenambungan dan diharapkan dapat berguna dan berhasil guna dimasa yang akan datang.

Perusahaan berusaha melaksanakan pencapaian Visi dan Misi yang efektif dan efesien, serta mengharapkan dukungan dan sumbangan pemikiran dari pihak lain.

**Struktur Organisasi.**

Struktur organisasi yang digunakan oleh. CV.Beton Agara, adalah struktur organisasi gabungan antara garis dan staff. Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang Direktur dan dibantu oleh Wakil Direktur I dan Wakil Direktur II.

Wakil Direktur I membawahi Bidang Tenaga Ahli Arsitektur dan Aministrasi, sedangkan Wakil Direktur II membidangi masalah Tehnik seperti staf ahli ukur dan Drafman. Didalamnya organisasi terlihat batasan-batasan tanggung jawab dari setiap bidang pekerjaan tersebut. Struktur Organisa**si** CV. Beton Agara

**STRUKTUR**

**ORGANISASI CV. BETON AGARA**

**Direktur**

**Kepala**

**Tehnik**

**Kepala**

**Umum**

**Bagian**

**Produksi**

**Bagian Perlengapan**

**Pemasaran**

**Tenaga**

**Kerja**

**Gambar : Bagan Organisasi CV. Beton Agara**

**Tenaga Kerja CV. Beton Agara**

Dalam perencanaan produksi salah satu aspek yang cukup penting adalah perencanaan waktu standar yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses produksi agar perusahaan dapat bekerja pada tingkat yang lebih baik. Standar produksi biasanya meliputi standar waktu standar kuantitas/kapasitas dan biaya standar. apabila standar produksi melebih dari jumlah yg akan diproduksi pihak perusahaan akan memberikan kelonggaran dalam memproduksi prodak yang akan diproduksi ke esokan harinya namun standar produksi tidak mencapai jumlah yg harus diproduksi pada hari itu pihak perusahaan akan memberikan beban dan tangung jawab produksi untuk hari berikutnya. disini pihak perusahaan belum memberikan reword dan hukuman kepada karyawan yg bekerja pada perusahaan.

**Tabel I**

**Jumlah Karyawan CV Beton Agara**

**Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Keterangan** |
| **1** | **Srata-I** | **2** | **Administrasi** |
| **2** | **SMA** | **5** | **Pekerja** |
| **3** | **SMP** | **4** | **Pekerja** |
| **4** | **SD** | **3** | **Pekerja** |
| **5** | **Tidak Sekolah** | **3** | **Pekerja** |
|  | **Jumlah pekerja**  | **17** | **Orang** |

**Sumber : CV. Beton Agara 2016**

Dalam pengelola sumber daya manusia perusahaan memiliki, sumber daya manusia yang memiliki kompetitif, dimana dari 17 karyawan tetap yang dipekerjakan dua diantaranya adalah Sarjana Srata- I, namun kedua karyawan ini merupakan, karyawan hanya membidangi Administrasi dan Persediaan, sehingga secara teknis mereka, bukan merupakan bagiandari sampel penelitian.

 Karyawan yang memiliki Pendidikan SMA sederajat sebanyak 5 Orang, SMP 4 Orang dan yang memilki Pendidikan Rendah setingkat sekolah dasar 3 orang, dan tidak lulus sekolah 3 Orang. Namun dalam hal pemberian upah, pihak perusahaan tidak memandang dari tingkat pendidikan, akan tetapi dilihat dari output yang dihasilkan.

**Standar Jam Kerja**

Dalam perencanaan produksi salah satu aspek yang cukup penting adalah perencanaan waktu standar yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses produksi agar perusahaan dapat bekerja pada tingkat yang lebih baik. Standar produksi biasanya meliputi standar waktu. CV. Beton Agara kutacane Aceh Tenggara menggunakan standar waktu kerja adalah harian, namun secara matematis penghasilan seorang karyawan dapat dikalkulasikan dengan jumlah hari kerja dalam satu bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Perusahaan yaitu H. Djuadin, penulis mendapat jawaban **:** *bahwa Perusahaan mempekerjakan karyawan 8 Jam /hari, dan rata –rata karyawan dalam 1 (satu) bulan bekerja 26 hari, artinya karyawan tidak akan bekerja pada hari minggu, selanjutnya pimpinan juga menyampaikan bahwa, untuk hari besar keagamaan perusahaan berhenti beroperasi, karena rata –rata karyawan yang bekerja beragama Islam” (Wawancara 24 April 2016) .*

**Standar Tujuan Perusahaan**

Dalam perencanaan produksi salah satu aspek yang cukup penting adalah perencanaan waktu standar yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses produksi agar perusahaan dapat bekerja pada tingkat yang lebih baik. Standar produksi biasanya meliputi standar waktu, standar kuantitas/kapasitas dan biaya standar.

Namun pada CV Beton Agara kutacane penilaian prestasi berdasarkan standar tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

 Apabila standar produksi melebih dari jumlah yg akan diproduksi pihak perusahan akan memberikan kelonggaran dalam memproduksi prodak yang akan diproduksi ke esokan harinya namun standar produksi tidak mencapai jumlah yang harus diproduksi pada hari itu pihak perusahan akan memberikan beban dan tangung jawab produksi untuk hari berikutnya disini pihak perusahaan belum memberikan reword dan hukuman kepada karyawan yg bekerja pada perusahaan.

Dibawah ini akan kita lihat standar hasil kerja, dan standar tujuan, yang telah rencanakan oleh perusahaan dari berbagai jenis Produk.

Dari Tabel dibawah telah dilihat hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan telah direncanakan lebih awal, hal ini diperhitungkan sesuai dengan standar biaya yang dikeluarkan dengan standar hasil yang diperoleh sehingga pada saat penetapan standar Tujuan perusahaan setidaknya telah memperhitungkan biaya dan Perolehan.

**Tabel II**

**Kinerja Karyawan CV. Beton Agara**

**Berdasarkan standar Tujuan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama****Produk** | **Satuan unit** | **Volume/ ukuran** | **Rata –rata****Produksi / Hari** |
| 1 | Gorong Gorong | Cm | 80 | 12 |
| 2 | Gorong Gorong | Cm | 60 | 12 |
| 3 | Gorong Gorong | Cm | 40 | 12 |
| 4 | Gorong Gorong | Cm | 30 | 15 |
| 5 | Gorong Gorong | Cm | 20 | 15 |
| 6 | Gorong Gorong | Cm | 15 | 15 |
| 7 | Paving Block  | - | Persegi Empat | 600 |
| 8 | Paving Block | - | Persegi Enam | 600 |
| 9 | Paving Block | - | Kacang | 600 |
| 10 | Lobang Angin pagar Beton | - | pagar Beton | 40 |
| 11 | Lobang angin Layang | - | Layang | 40 |

**Sumber : CV. Beton Agara 2016**

 Untuk Produksi Gorong-Gorong ukuran 80 Cm, rata-rata produksi perhari mencapai 12 Unit, Demikian juga dengan Gorong-Gorong ukuran 60 Cm, produksi minimal yang telah ditapkan oleh perusahaan adalah 12. Untuk Gorong-Gorong ukuran 40 Cm, untuk Produksi Minimalnya adalah 30 Cm, 15 Unit 20 Cm 15 Cm.

**Evaluasi Hasil penelitian.**

Standar produksi dan hasil Produksi yang telah rencanakan oleh perusahaan dari berbagai jenis Produk. kemudian apabila pada standar waktu yang telah ditetapkan karyawan melakukan produksi melebih dari jumlah yang akan diproduksi pihak perusahaan tidak memberikan kelonggaran dalam memproduksi prodak yang akan diproduksi kehari selanjutnya, namun upah ditambah sesuai ketentuan.

**Tabel III**

**Jumlah Pekerja berdasarkan unit Produksi**

**Pada CV. Beton Agara**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama****Produk** | **Volume Kegiatan** | **Rata –rata****Produksi / Hari** | **Jlh** |
| 1 | Gorong2 | 80 Cm, 60 Cm, 40 Cm | 36 | 6 |
| 2 | Gorong2 | 30 Cm,20 Cm, 15 Cm | 45 | 4 |
| 3 | Paving Block  | Persegi Emapt Enam dan Kacang | 1.800 | 4 |
| 4 | L. Angin pagar Beton, Lobang angin Layang | Angin pagar Beton | 80 | 3 |
|  | Jumlah  |  | **1961** | **17** |

**Sumber : CV. Beton Agara 2016**

 Dari data diatas kegiatan produksi yang dilakukan karyawan telah disesuiakan dengan kemampuan perusahaan, untuk produksi gorong-gorong ukuran 80 Cm,60 Cm, dan 40 Cm, dikerjakan oleh 6 orang Pekerja dengan Standar waktu kerja 8 Jam/ Hari standar tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan adalah 36 Unit total secara keseluruhan.

 Sedangkan untuk Gorong-gorong 30 Cm, 20 Cm dan 15 Cm, dikerjakan oleh empat orang bekerja. Dengan standar waktu kerja 8 Jam /sehari dengan standar tujuan adalah 45 Unit. total secara keseluruhan dan diperlukan 5 orang pekerja sebagai pengadon kerikil, pasir dan semen, karyawan lain mempersiapkan cetakan dibantu karyawan yang lain.

 Untuk pekerjaan Pavin Block, dengan Standar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 1.800 unit, dari berbagai type, dikerjakan oleh 4 orang pekerja, dengan 3 Mesin pencetak, dan 1 (satu) orang pekerja sebagai tukang adon pasir dan semen.

 Selanjutnya untuk Lobang angin pagar dan Layang diproduksi sebanyak 80 unit dari dua type tersebut dipergunakan tenaga kerja sebanyak 2 (orang), pekerjaan ini termasuk pekerjaan ringan, hanya menghandalkan kesiapan cetakan.

 Dari penggunaan sumber daya manusia pada CV. Beton Agara yang digunakan sebagai indicator penilaian kinerja adalah standar waktu dan Standar Tujuan perusahaan pekerjaan yang dilakukan karyawan kemudian karyawan mendapat imbalan dalam bentuk upah.

**SIMPULAN**

 Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah Standar waktu kerja terhadap Standarisasi Upah Minimum Provinsi Terhadap Upah Karyawan Pada CV. Beton Agara Kutacane, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

Karyawan CV. Beton Agara bekerja 8 (Delapan ) jam perhari, dengan ketentuan, perusahaan tidak bekerja pada hari besar keagamaan, khususnya hari besar Islam**.**

Standar Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan standar tujuan yaitu standar tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.Karyawan yang berkerja pada CV.Beton Agara, memperoleh penghasilan berupa upah.

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain, Pelaksanaan Standar kerja karyawan harus dilakukan dengan baik. agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para karyawannya, Penilain atas pelaksanaan produksi harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi Karyawan, Perusahaan memberikan pemahaman kepada karyawan, akan tujuan organisasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam bekerja. serta secara terbuka serta dalam melaksanakan merekrut karyawanmemperhatikan kualitas dan kemampuan karyawanhal inipenting dapat membantu kelangsungan pelayanan bagi pelayanan masyarakat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Siagian, S.P. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Penerbit ; Bumi Aksara, Jakarta.

Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, Rekayasa,* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung. Penerbit ; Pusat Bahasa Depdiknas.Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006 . *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.

Moleong, Lexi J,. 2006 . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit ; Remaja Rosdakarya. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua belas, Penerbit : Alfabeta Bandung.

Hasibuan, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan kesembilan. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Refika Aditama. Bandung

Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Hasibuan, S.P. Melayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT.Bumi Aksara: Jakarta.

Salidi, Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit :

 CV. Pusaka Setia

Hasibuan , S. P. Melayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi aksara: Jakarta.

Dessler. 2003. Manajemen sumber daya manusia Jilid II Penerbit : PT Prenhalindo Jakarta

Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bandung Refika Aditama.