

## ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PT. NUTRINDO FRESHFOOD INTERNASIONAL, BITUNG, SULAWESI UTARA

*Analysis of labour productivity of Nutrindo Freshfood International of Bitung, North Sulawesi*

Martha P. Wasak<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dosen pada Program studi Sosial ekonomi Perikanan,  
Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, universitas Sam Ratulangi, Manado

**Abstract.** This research was aimed at analyzing the productivity of labor in the PT Nutrindo Freshfood International, situated in Bitung of North Sulawesi Province. This descriptive research is based on a case study. The data collected is of secondary data and primary data. Data were processed and analyzed qualitatively and quantitatively to determine the financial aspects of labor productivity. The majority of workers at the enterprise are daily labors. The wages received by the workers is related to the level of education and experience, but the wage received from overtime work was not dependent on both. The highest and lowest gross financial labor's productivity (FPN) was situated in January and November, respectively while highest and lowest net financial labor's productivity (FPN) and FPB) in May and July, respectively. The results showed that labor productivity in the PT. Nutrindo Freshfood International tends to fluctuate.

**Keywords:** Labor productivity, financial analysis, PT. Nutrindo Freshfood International, Bitung, North Sulawesi

### PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia dalam hal ini tenaga kerja memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumberdaya secara efisien karena suatu organisasi/perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumberdaya dan faktor-faktor produksi yang ada (Anoraga, 2005).

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor

ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

PT. Nutrindo Freshfood International Bitung merupakan salah satu perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang industri pengolahan ikan. Perusahaan ini terletak di Kelurahan Tanjung Merah Lingkungan I Kecamatan Bitung Barat Provinsi Sulawesi Utara. Komoditas utama berasal dari jenis ikan tuna yang diolah menjadi produk dalam bentuk ikan beku (*frozen*) dan ikan segar (*fresh*). Letak perusahaan dari pemukiman penduduk sekitar 200 m yang bertujuan membuka kesempatan kerja bagi penduduk setempat. Ini didukung dengan jumlah tenaga kerja yang besar (sekitar 263 orang). Penelitian ini bertujuan menganalisis produktivitas tenaga kerja di PT. Nutrindo Freshfoods International Bitung Provinsi Sulawesi Utara.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang bersifat deskriptif ini (Supardi, 2005) didasarkan pada studi kasus (Santoso, 2005). Data yang dikumpulkan terdiri dari primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara langsung dengan manajer lapangan, kepala laboratorium dan kepala produksi PT. Nutrindo Freshfood International Bitung, yang antara lain proses produksi pengolahan ikan perusahaan. Data sekunder diperoleh melalui catatan perusahaan atau instansi terkait, yang antara lain pengeluaran dan

pendapatan perusahaan, upah dan jumlah tenaga kerja.

Data selanjutnya diolah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif dan kuantitatif (Sedarmayanti, 2001). Menurut Sinungan (1997), pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, seperti: waktu, pendapatan, penjualan, upah dan biaya-biaya lainnya.

### Analisis finansial produktivitas tenaga kerja bruto dan netto

Finansial produktivitas tenaga kerja bruto (FPb) merupakan nilai hasil produksi yang diperoleh seorang pekerja setiap satu satuan waktu, dengan rumus:  $FPb = TR/Ly$ , di mana TR nilai penjualan total dan Ly jumlah total pekerja. Finansial produktivitas tenaga kerja netto (FPn) merupakan nilai bersih hasil produksi yang diperoleh seorang pekerja setiap satu satuan waktu, dengan rumus

$FPn = (TR-VC)/Ly$ , di mana VC adalah biaya variabel.

Adapun variabel-variabel yang dipakai untuk penelitian ini sehubungan dengan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut: Nilai penjualan total, jam kerja, jumlah total pekerja, biaya variabel, biaya bahan baku, biaya tenagakerja, biaya administrasi, dan biaya pengiriman.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Keadaan umum perusahaan

PT. Nutrindo Freshfood International yang terletak di Kota Bitung ini adalah perusahaan perorangan yang bergerak dalam bidang perikanan khususnya industri pengolahan ikan. Sejak 10 September 2002 perusahaan ini mulai beroperasi dengan kegiatan mengespor ikan segar ke Jepang untuk produk ikan tuna loin beku.

PT. Nutrindo Freshfood International Bitung memiliki seorang pimpinan yakni pemilik perusahaan (*President Director*) sebagai penasehat dan hanya menerima keseluruhan jalannya perusahaan dari manajer lapangan.

Manajer Lapangan (*Plant Manager*) memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan melalui koordinasi yang baik dengan pemilik perusahaan. Manajer lapangan sendiri memiliki tugas dan tanggungjawab atas kelancaran jalannya perusahaan serta mengkoordinir setiap kegiatan baik produksi maupun administrasi perusahaan. Struktur organisasinya berbentuk fungsional sehingga memudahkan tenaga kerja untuk mempertanggungjawabkan tugas sesuai dengan bagian dan fungsi masing-masing.

### Fasilitas dan peralatan perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PT. Nutrindo Freshfood International Bitung menyediakan fasilitas dan peralatan yang digunakan untuk menunjang seluruh kegiatan perusahaan, yang terdiri dari dua kelompok, yaitu: fasilitas bangunan dan fasilitas penunjang. Fasilitas bangunan terdiri dari: (1) perkantoran, perumahan/mess, dan gedung pabrik. Fasilitas penunjang terdiri dari: instalasi listrik (dari PLN dan generator sendiri), fasilitas air bersih (dari PDAM dan sumur bor), pos keamanan, dan kantin.

Untuk membantu kinerja perusahaan dalam produksi maka fasilitas dan peralatan produksi

disediakan: timbangan besar dan timbangan kecil, alat ganco, papan potong, pisau panjang dan pendek, dan pisau lebar, brenteng, cheeker kualitas ikan, alat smoke (mempertahankan kesegaran ikan), alat gassing (mempertahankan warna asli ikan), alat vacuum (mencegah terjadinya proses oksidasi lemak, perubahan warna dan bau menjadi tengik), trise (penampung loin), alat-alat sanitasi, weeper lantai dan meja, sapu lantai, sikat lantai, selang air, ember penampung air, keranjang, pan dan baki ikan, serta roda pengangkutan, digunakan untuk memindahkan produk dari tahap satu ke tahap berikutnya.

### Keadaan tenaga kerja

Pada Tabel 1 di bawah ini dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja harian 59,3%, sisanya 40,7% merupakan tenaga kerja tetap. Dari tenaga kerja tetap yang ada, lebih dari 50% bekerja di bagian produksi sementara tenaga kerja harian merupakan tenaga kerja yang diperbantukan di bagian produksi, tenaga kerja ini jumlahnya tidak selalu sama. Hal ini tergantung pada bahan baku yang masuk. Jika yang masuk sedikit maka tenaga kerja harian dikurangi, tetapi kalau yang masuk banyak maka tenaga kerja harian ditambah. Oleh karena itu, jumlah tenaga kerja pada setiap bulannya tidaklah selalu sama. Jumlah tenaga

kerja yang diambil adalah 263 karena merupakan jumlah tenaga kerja terbanyak selama tahun 2007.

Tingkat pendidikan sangat menentukan kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Pendidikan secara aktif dapat mengembangkan potensi tenaga kerja untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia serta ketrampilan, untuk memanfaatkan segala fasilitas yang ada di lingkungan perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi, tingkat

pendidikan dan pelatihan yang sudah diterima. Tenaga kerja berpendidikan tinggi dengan pengalaman kerja yang memadai, pada dasarnya memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Tabel 1. Jumlah tenaga kerja menurut unit kerja di PT. Nutrindo Freshfood International Bitung

Unit kerja	Tenaga kerja	
	(orang)	(%)
Manajer lapangan	1	0,38
Quality control	1	0,38
Kepala produksi	1	0,38
Tenaga laboratorium	4	1,52
Produksi (processing)	67	25,48
Mekanik	4	1,52
Sanitasi	13	4,94
Pembuatan gas smoke	2	0,76
Administrasi (kantoor)	10	3,80
Sopir (driver)	2	0,76
Keamanan (security)	2	0,76
Tenaga kerja harian	156	59,32
Jumlah	263	100

Dari 263 orang karyawan yang bekerja di perusahaan ini, sebagian besar (38,79%) berpendidikan SLTP, kemudian SLTA (36,50%), tidak tamat SLTA (19,1%) dan S<sub>1</sub>/S<sub>2</sub> (5,70%). Hal ini menggambarkan dominasi tenaga kerja berpendidikan SLTA di perusahaan ini. Tenaga kerja berlatarbelakang pendidikan SD dan SMP seluruhnya bekerja dibagian produksi, karena pada bagian produksi, perusahaan lebih memperhatikan kemampuan fisik dan ketrampilan dari tenaga kerja dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki.

Semua karyawan yang tergolong tenaga kerja diikutsertakan dalam jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang diselenggarakan oleh PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT. Astek), yang merupakan jaminan keperluan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya, serta penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

### Kegiatan dan jam kerja tenaga kerja

#### Receiving luar

Proses ini diawali oleh tahap pembongkaran ikan dari kapal dan mobil box dalam keadaan segar. Ikan yang diterima oleh perusahaan sudah dalam keadaan isi perut dan insang terbuang. Ikan-ikan tersebut kemudian disemprot bagian insang/kepala bagian dalam, bagian dalam perut dan tubuh bagian luar dengan menggunakan mesin *carcer* (mesin air bertekanan tinggi) yang sudah melewati proses ozon dan UV. Selanjutnya ikan dinaikkan menggunakan lifter dengan cara diikat pada bagian ekor lalu diturunkan dan diletakkan di atas timbangan digital. selanjutnya dilakukan pengukuran suhu ikan dengan menggunakan termometer yang sudah dicelupkan ke dalam air berklorin 100 ppm lalu ditancapkan di tubuh ikan bagian tengah, dan hasilnya dicatat dalam laporan.

Semua tenaga kerja di perusahaan bekerja selama 8 jam/hari (7 jam kerja dan 1 jam istirahat). Pengaturan jam kerja ditetapkan oleh perusahaan, waktu pekerjaan di mulai tepat pada jam 08.00. Jumlah tenaga kerja pada proses receiving luar ini, mulai dari penerimaan ikan di dermaga sampai pada tahap pemberian label, berjumlah 10-25 orang.

#### Receiving dalam

Proses ini diawali dengan proses pencucian ulang untuk memastikan isi perut dan insang ikan sudah benar-benar bersih. Kemudian ikan dicelupkan kedalam air berchlorine 100 ppm. Tahap berikutnya ikan dilap dengan busa yang telah direndam dengan air berchlorine 100 ppm, lalu

diletakkan di atas meja besi untuk proses penyikatan yang bertujuan membersihkan sisik-sisik ikan yang masih terdapat pada tubuh ikan. Ikan yang sudah bersih selanjutnya dimasukkan minimal selama 2 menit ke dalam bak perendaman yang berisi air berklorin 200 ppm dan es batu suhu 0°C. Tahap selanjutnya adalah pengelapan dengan busa yang sudah dicelupkan ke dalam air berklorin 100 ppm. Ikan yang sudah dilap kemudian diserahkan melalui sebuah loker dan ditarik ke atas meja lorry dengan hati-hati. Jumlah tenaga kerja pada bagian ini berjumlah 10-30 orang.

#### Pemotongan GG (*gilled gutted*)

Pada proses ini ikan dipotong pada bagian kepala, ekor dan tulang-tulang dikeluarkan dan yang tersisa hanya bagian dagingnya saja lalu dibelah, sementara tulang dan sirip ikan dipisahkan. Dari seekor ikan didapatkan empat belahan daging (*loin*). *Loin* yang sudah bersih dan rapih dimasukkan ke kantong plastik jenis *polyecronat*, kemudian *loin* ditimbang, dan masing-masing diberi kode yaitu pada bagian punggung diberi kode A dan B, dan bagian dada diberi kode C dan D. Jumlah tenaga kerja pada tahap ini 20-40 orang.

#### Proses smoke

Setelah dari pemotongan GG, ikan dimasukkan ke ruangan proses smoke untuk dilakukan penyuntikan dengan menggunakan gas CO (karbon monoksida). Penyuntikan dilakukan agar *loin* tersebut kelihatan segar. Pada proses smoke ini jumlah tenaga kerjanya 10-35 orang.

### Slicing

Pada tahap slicing, loin-loin yang sudah di smoke dibentuk menjadi lebih rapih di mana daging loin yang sudah lembek/tidak padat lagi yang terdapat pada permukaan loin disayat dengan menggunakan pisau tajam, sehingga permukaan loin kelihatan lebih rapih dan tidak mengurangi harga jual loin tersebut.

Setelah loin dibentuk lebih rapi dilakukan penimbangan lalu dimasukkan ke dalam plastik polycronat. Selanjutnya loin dimasukkan ke dalam plastik kemudian diberikan kode yang baru berdasarkan mutu daging untuk tujuan ekspor. Pada tahap ini jumlah tenaga kerjanya 25-40 orang.

### Vacuum

Pada proses vacuum, loin-loin dikemas dalam plastik polycronat. Sebelum loin tersebut dimasukkan ke alat vacuum loin yang ada diplastik, terlebih dahulu dibentuk atau dirapihkan agar mudah untuk divacuum dan tidak bocor. Setelah di vacuum, dibentuk/dirapihkan lagi. Kemudian diperiksa kembali apakah ada kebocoran pada plastik atau tidak,

Vacuum dilakukan untuk mencegah terjadinya proses oksidasi lemak, perubahan warna dan bau menjadi tengik. Selain itu, vacuum berfungsi untuk menghambat atau mencegah tumbuhnya bakteri-bakteri anaerob yang berbahaya. Jumlah tenaga kerja pada tahap ini 8-16 orang.

### Brain tank

Dalam proses ini, loin dicelupkan selama kurang lebih 3 menit ke dalam larutan alkohol 70-90% yang berisi 14 drum alkohol dalam setiap brain

tank. Dalam satu bulan dilakukan penambahan alkohol sebanyak 1 drum. Selanjutnya loin dimasukkan kedalam brain tank untuk dibekukan. Proses pembekuan berlangsung selama 30 menit pada suhu -35 sampai -40°C, dan 60 menit (1 jam) pada suhu -25 sampai -34°C. Pada suhu kurang dari -40°C loin akan mengalami kerusakan (pecah-pecah). Dalam bak brain tank terdapat 3 keranjang penampung, dengan kapasitas tampung 50 loin/keranjang. Warna daging mengalami perubahan dari warna merah menjadi warna merah pudar/pucat, selanjutnya terbentuk hablur es yang terbentuk lebih halus sehingga tidak merobek sel ikan dan drip yang terjadipun sedikit. Loin dari brain tank dipindahkan dan disimpan dalam cold storage sebelum di ekspor. Jumlah tenaga kerja pada tahap ini 10-20 orang.

### Cold storage

Loin yang sudah beku diangkut menggunakan forklift dan dimasukkan ke dalam cold storage untuk disimpan. Cold storage tipe C55 mempunyai kapasitas 100 ton dan C30 berkapasitas 200 ton. Jumlah tenaga kerja pada tahap ini 15-35 orang.

### Pengemasan (packing)

Proses pengemasan dilakukan dengan memasukkan loin kedalam plastik dengan memberikan kode sesuai dengan berat dan ukuran loin, kemudian dijahit dengan menggunakan tali plastik/rafia. Pada bagian packing ini semuanya terdiri dari tenaga kerja laki-laki karena beratnya pekerjaan ini dibandingkan bagian yang lain. Pembagian jam kerja pada bagian packing yaitu 1 shift yang terdiri dari 7 jam kerja dan 1 jam istirahat. Jumlah tenaga kerjanya 40-60 orang.

## Produktivitas tenaga kerja

### Upah dan pengalaman kerja

Upah atau gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, selain itu juga sebagai motivasi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Upah tenaga kerja di perusahaan ini diberikan atau dihitung berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, jabatan,

pendidikan serta dinilai dari kerajinan setiap tenaga kerja (Tabel 2). Berdasarkan hasil penelitian, upah tenaga kerja selain diperoleh dari gaji pokok yang dibayar setiap bulan, juga diterima melalui premi atau bonus dari perusahaan.

Tabel 2. Upah tenaga kerja di PT. Nutrindo Freshfood International Bitung

Item	Pendapatan $S_1$ (Rp)		Pendapatan $\leq$ SMU (Rp)	
	Ada pengalaman			
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Gaji Pokok	1.000.000	1.000.000	750.000	750.000
Tunjangan abatan	550.000	250.000	225.000	150.000
Tunjangan insentif	250.000	200.000	150.000	100.000
Tunjangan masa kerja	100.000	100.000	75.000	75.000
Tunjangan transpor	150.000	150.000	150.000	150.000
Tunjangan makan	188.500	188.500	113.500	113.500
Jumlah (Rp)	2.250.000	1.863.500	1.488.500	1.338.500

Upah bulanan yang yang didasarkan pada hasil kerja harian, diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja produksi dinilai berdasarkan pendidikan, jabatan dan kerajinan. Untuk tingkat kerajinan biasanya dilihat pada absensi setiap harinya untuk masing-masing tenaga kerja. Upah yang diberikan ini telah ditentukan oleh perusahaan, ditambah dengan tunjangan-tunjangan dan upah lembur serta premi yang sering digunakan sebagai sarana memacu pekerja dalam mencapai standar pelaksanaan yang diinginkan.

Berdasarkan data upah tenaga kerja PT. Nutrindo Freshfood International Bitung dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja berbeda-beda menurut jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa upah tertinggi adalah pendidikan S<sub>1</sub> yang sudah berpengalaman yaitu Rp. 2.250.000 dan yang terendah adalah untuk pendidikan SMU kebawah yang tidak berpengalaman yaitu Rp. 1.338.500. Selain upah di atas, apabila mereka kerja lembur tenaga kerjapun mendapat upah dengan tarif khusus (Tabel 3).

Tabel 3. Upah lembur tenaga kerja PT. Nutrindo Freshfood International Bitung

Jenis lembur	Pendapatan S1 (Rp/jam)		Pendapatan SMU, SMP, SD (Rp/jam)	
	Pengalaman			
	Ada	Tidak	Ada	Tidak
Lembur biasa	4.880	4.880	4.880	4.880
Lembur hari minggu	19.520	19.520	19.520	19.520
Lembur hari besar	29.280	29.280	29.280	29.280

Dari Tabel 3 terlihat bahwa upah lembur tenaga kerja di perusahaan ini tidak dipengaruhi oleh pendidikan maupun pengalaman tetapi oleh waktu lembur saja, yaitu hari kerja biasa, waktu hari minggu atau waktu hari raya. Perhitungannya adalah untuk lembur biasa adalah Rp. 4.880/jam (atau Rp. 9.760/2 jam), sedangkan untuk lembur tanggal merah (minggu) dihitung dari upah lembur

biasa dikali 2. Jika waktu lembur yang diberikan perusahaan 2 jam maka upah lembur tanggal merah (minggu) adalah Rp. 19.520 (Rp. 9.760 x 2). Untuk lembur tanggal merah (hari besar) dihitung dari upah lembur biasa dikali 3. Jika waktu lembur yang diberikan perusahaan adalah 2 jam jadi upah lembur untuk tanggal merah (hari besar) adalah Rp. 29.280 (Rp. 9.760 x 3).

#### Finansial produktivitas tenaga kerja bruto (FPb)

Finansial produktivitas tenaga kerja bruto (FPb) merupakan nilai hasil produksi yang diperoleh seorang pekerja per satuan waktu, atau FPb = TR/Ly, di mana: TR penjualan total dan Ly jumlah

tenaga kerja. FPb menggambarkan kemampuan yang disumbangkan oleh seorang pekerja kepada perusahaan setiap satu satuan waktu.

Tabel 5. Finansial produktivitas tenaga kerja bruto

Bulan	Penjualan total (TR)	Tenaga kerja (Ly)	Finansial produktivitas bruto
Januari	2.241.427.800	129	17.375.409
Pebruari	2.486.759.800	167	14.890.777
Maret	1.376.107.400	98	14.041.912
April	2.432.020.600	155	15.690.455
Mei	2.934.961.800	180	16.305.343
Juni	958.003.200	74	12.945.989
Juli	873.166.200	67	13.032.331
Agustus	985.077.200	79	12.469.332
September	2.880.981.200	180	16.005.451
Oktober	2.415.961.000	155	15.586.845
November	3.190.121.800	263	12.129.741
Desember	2.499.167.200	155	16.123.659
Jumlah	25.273.755.200	1774	176.597.244

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja bruto tertinggi terdapat pada Januari yakni Rp. 17.375.409/orang dengan tenaga kerja 129 orang. Sedangkan produktivitas tenaga kerja bruto terendah terdapat pada November yakni Rp. 12.129.741/orang, dengan total tenaga kerja 263 orang. Dari data diatas

dapat dilihat bahwa pada saat nilai penjualan paling tinggi justru FPb paling rendah karena jumlah tenaga kerjapun paling besar. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai penjualan yang tinggi dan penggunaan tenaga kerja yang banyak tidak dapat menjamin finansial produktivitas tenaga kerja bruto juga tinggi.

### Finansial produktivitas tenaga kerja netto

Finansial produktivitas tenaga kerja netto (FPn)  $(TR-VC)/Ly$ , di mana: TR nilai penjualan total, VC adalah nilai bersih hasil produksi yang diperoleh biaya variabel, dan Ly jumlah total pekerja, seorang pekerja per satuan waktu, atau  $FPn =$

Tabel 6. Finansial produktivitas tenaga kerja netto.

Bulan 2007	Penjualan total (TR)	Biaya variabel (VC)	Nilai bersih (TR-TC)	Tenaga kerja (Ly)	Finansial produktivitas neto (FPN)
Januari	2.241.427.800	1.355.444.050	885.983.750	129	6.868.091
Pebruari	2.486.759.800	1.353.758.070	1.133.001.730	167	6.784.442
Maret	1.376.107.400	899.935.550	476.171.850	98	4.858.896
April	2.432.020.600	1.441.518.710	990.501.890	155	6.390.335
Mei	2.934.961.800	1.531.970.970	1.402.990.830	180	7.794.394
Juni	958.003.200	500.351.115	457.652.085	74	6.184.488
Juli	873.166.200	566.342.715	306.823.485	67	4.579.455
Agustus	985.077.200	512.254.990	472.822.210	79	5.985.091
September	2.880.981.200	1.767.774.190	1.113.207.010	180	6.184.483
Oktober	2.415.961.000	1.586.974.600	828.986.400	155	5.348.299
November	3.190.121.800	1.939.062.050	1.251.059.750	263	4.756.881
Desember	2.499.167.200	1.549.634.790	949.532.410	155	6.126.016
Jumlah	25.273.755.200	9.929.351.496	10.268.733.400	1774	71.860.871

Sumber: Diolah dari data sekunder PT Nutrindo Freshfood International Bitung tahun 2007

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai bersih yang disumbangkanoleh tenaga kerja kepada perusahaan PT. Nutrindo Freshfood International tertinggi terdapat pada bulan Mei yakni Rp. 7.794.394, sedangkan terendah terdapat pada bulan Juli yakni Rp. 4.579.455. FPb dan FPn tertinggi pada perusahaan PT. Nutrindo Freshfood International Bitung berbeda yakni FPb pada Januari sedangkan FPn pada bulan Mei. Sedangkan FPb dan FPn terendah pada perusahaan memiliki perbedaan yakni untuk FPb terdapat pada November sedangkan FPn terdapat pada bulan Juni. Melihat nilai FPb pada tiap bulan selama tahun 2007 menggambarkan nilai kotor sumbangan yang mampu diberikan oleh rata-rata setiap tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Demikian juga dengan nilai FPn yang menggambarkan nilai bersih sumbangan yang mampu diberikan oleh rata-rata setiap tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini penting diketahui atau diinformasikan baik kepada tenaga kerja maupun kepada perusahaan. Bagi tenaga kerja agar dapat menilai berapa banyak nilai yang dapat mereka sumbangkan pada perusahaan baik nilai kotor maupun nilai bersih. Dan berapa banyak yang sudah mereka terima dari perusahaan. Disini tenaga kerja dapat memperkirakan berapa persen pendapatan yang diterima dibandingkan dengan sumbangan yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Bagi perusahaan juga merupakan informasi yang sangat berguna untuk mempertimbangkan berapa

upah yang pantas diberikan kepada tenaga kerja melihat kemampuan tenaga kerja saat bekerja pada perusahaan. Ini akan sangat mempengaruhi semua kebijakan perusahaan dalam menangani tenaga kerja.

Namun demikian ada kelemahan metode ini, pertama yaitu produktivitas yang dipakai adalah produktivitas rata-rata setiap pekerja, jadi dari top manajer sampai pada buruh yang paling kasar sekalipun dianggap prduktivitasnya sama. Padahal dalam kenyataannya upah yang mereka terima dari perusahaan sangat berbeda. Hal ini terjadi karena sangat sulit mengukur produktivitas setiap tenaga kerja, sebab setiap unit hasil produksi pada perusahaan ini merupakan hasil kerja gabungan dari semua unit kerja pada perusahaan tersebut. Berbeda dengan perusahaan yang setiap unit hasil produksinya ditangani oleh seorang tenaga kerja dari awal sampai akhir. Hal semacam itu akan sangat mudah untuk menghitung produktivitas setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik itu secara fisik maupun secara finansial.

Kelemahan yang kedua, karena hasil produksinya sulit dihitung secara fisik sehingga harus dihitung secara finansial, kelemahannya adalah bahwa produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh harga input maupun output perusahaan tersebut. Sedangkan kita tahu bahwa harga input maupun harga output seringkah berubah setiap saat.

### SIMPULAN DAN SARAN

Secara geografis, letak PT. Nutrindo Freshfood International Bitung sangat strategis dan telah pula dilengkapi dengan fasilitas bangunan dan penunjang serta peralatan yang memadai untuk memperlancar proses produksi.

Nilai produktivitas tenaga kerja di perusahaan ini cenderung fluktuatif. Untuk itu pihak manajemen

PT. Nutrindo Freshfood International Bitung perlu meninjau kembali kebijakan perusahaan dalam menangani tenaga kerjanya terutama menyangkut kelayakan upahan tenaga kerja mengingat sumbangan mereka yang cukup berarti terhadap perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2002. Peranan agronomi dalam meningkatkan produktivitas. Yayasan Dharma Bhakti Astra, Jakarta.
- Anonim. 2003. UU No.13 tahun 2003. Ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja. Jakarta.
- Anoraga. P. 2005. Pengantar bisnis dalam era globalisasi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arfida. 2003. Ekonomi sumberdaya manusia. Ghalia Indonesia, Malang
- Elfindri, P., S. Alfred, dan W. Purnomo. 2004. Ekonomi ketenagakerjaan. Fekon Universitas Andalas, Padang.
- Partadiredja. A. 1985. Pengantar ekonomika. BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, G. 2005. Metodologi penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif). Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Simanjuntak, P. 1985. Tenaga kerja dan kecenderungan produk tirtus dan tenaga kerja di Indonesia. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Sinungan, M. 1997. Produktivitas: Apa dan bagaimana. Cetakan kelima. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanro, B. 1989. Manajemen tenaga kerja. Sinar Baru, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumberdaya manusia dan produktivitas kerja. Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen sumberdaya manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Supardi. 2005. Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis. PT. UI-Press, Yogyakarta.