

DAMPAK *EMPLOYEE TURN OVER* TERHADAP BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG PADA AREA SKINNING DAN LOINING DI PT SAMUDRA MANDIRI SENTOSA

THE IMPACT OF EMPLOYEE TURN OVER ON DIRECT LABOR COSTS IN SKINNING AN LOINING AREA AT PT SAMUDRA MANDIRI SENTOSA

Teresia Tukunang, S.E.,S.H.,M.H
Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Sudara Bitung

Abstrak

Menyambut bangkitnya kembali era pertumbuhan ekonomi pasca pandemi Covid 19, industri manufaktur yang menjadi tiang pertumbuhan ekonomi dengan potensinya mempekerjakan ribuan orang sebagai tempat pencari nafkah untuk keluarga, bertumbuh 4,75% di tahun 2024. Di samping kabar gembira akan pertumbuhan industri ini, Perusahaan-perusahaan manufaktur masih diperhadapkan pada isu *employee turn over*, yang bertumbuh tanpa terlihat perbaikan, sehingga berpengaruh pada biaya produksi, khususnya biaya tenaga kerja langsung. Biaya-biaya di luar ekspektasi yang sering timbul dalam jumlah yang tidak sedikit, menjadi menguatirkan dan berpengaruh pada Kesehatan keuangan Perusahaan. Penelitian ini memunculkan data dari salah satu Perusahaan manufaktur yang mengalami masalah yang sama terkait *employee turn over* yang sulit dikendalikan. Dampak *employee turn over* dikemukakan dengan cara yang sejelas mungkin dengan metode pendekatan kualitatif dengan bentuk studi kasus, sehingga dapat menyuguhkan Gambaran yang jelas bagaimana *employee turn over* sangat berpengaruh bagi beban tenaga kerja langsung. Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi dunia Pendidikan bahkan bagi industri manufaktur pada umumnya.

Kata kunci: *Employee turn over*, biaya produksi, beban tenaga kerja, manufaktur, tenaga kerja.

Abstract

Welcoming the revival of the era of economic growth after the covid-19 pandemic, manufacturing industries which is a pillar of economic growth with its potential to employ thousands of people to earn income for the families has growth by 4,5% in the year of 2024. Apart from the good news about the growth of this industry, manufacturing companies are still faced the issue of employee turnover, which is growing wild, and affecting production costs, especially direct labor costs. Costs with a large amount that appeared beyond expectations, are worrying and have an impact on the Company's financial health. This research brings up data from one of a manufacturing company that is experiencing the same problem regarding employee turnover that is uneasy to control. The impact of employee turnover is highlighted in as clear as possible using a qualitative approach method in the form of a case study, so that it can provide a clear picture of how employee turnover give a big impact on direct labor costs. I do hoped that this research will be useful for the education sake and even for the manufacturing industry in general.

Keywords: *Employee turn over, production costs, labor cost, manufacturing, employee.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri manufaktur di Indonesia telah bertumbuh mencapai 4,75% di tahun 2024, ini adalah pertumbuhan yang menggembirakan mengingat kesulitan yang dihadapi oleh penduduk dunia secara global pasca covid 19, Dimana ekonomi dunia seakan terhenti, bahkan di beberapa negara mengalami kemunduran yang signifikan oleh karena aturan-aturan keselamatan baru yang akhirnya harus diterapkan untuk kepentingan keselamatan jiwa masyarakat. Industri manufaktur yang dicanangkan dapat berkontribusi mencapai 28% terhadap Produk Domestik Bruto nasional pada tahun 2045, diharapkan pulih dengan cepat, dikarenakan industri ini adalah tempat bergantungnya tenaga kerja dalam jumlah yang relatif lebih besar dibandingkan dengan usaha lainnya.

Pada tahun 2024, tepatnya lima tahun setelah covid pertama kali menggegerkan dunia, manufakturpun kembali bangkit. Mengejar ketinggalan akibat pandemi yang cukup Panjang. Perusahaan melakukan berbagai Upaya sebagai Upaya pemulihan dari keterpurukan. Tentu saja ini tidak semudah menulis cita-cita di atas kertas, industri manufaktur menemui berbagai kesulitan dalam prosesnya, Salah satunya adalah isu *Employee Turn Over* yang cukup tinggi. Padahal, industri manufaktur di Indonesia masih sangat bergantung kepada keahlian manusia. Mengapa hal ini terjadi? Ada beberapa factor yang dikemukakan menyangkut penyebab tingginya turn over karyawan pada Perusahaan manufaktur, baik factor yang disengaja maupun yang tidak disengaja, akan tetapi yang pasti, tingginya turn over tersebut telah mempengaruhi kinerja produksi (production performance). Pergantian karyawan secara terus-menerus selain memberikan beban rekrutmen yang cukup tinggi, juga berpengaruh terhadap hasil produksi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas produk yang dihasilkan.

Perusahaanpun melakukan berbagai cara untuk mengatasi isu tingginya turn over karyawan, mulai dari melakukan survey kepuasan karyawan, , memperbaiki system rekrutmen, meningkatkan keamanan kerja, memberikan penyesuaian upah serta tunjangan dan lain sebagainya, akan tetapi belum betul-betul dilakukan analisa seberapa besar meningkatkan biaya produksi yang disebabkan oleh Tingkat turn over yang cukup besar ini.

Oleh karena itu melalui penelitian ini , penulis ingin melakukan Analisa seberapa besar dampak turn over terhadap peningkatan biaya produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa Bitung.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Berapa jumlah turn over karyawan di area skinning dan loining pada departemen produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa
2. Apa dampak turn over bagi biaya Tenaga kerja langsung di bagian skinning dan loining pada departemen produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui jumlah turn over karyawan di area skinning dan loining pada departement produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa
2. Mengetahui dampak turn over bagi biaya tenaga kerja langsung di bagian skinning dan loining pada departement produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa

TINJAUAN PUSTAKA

Turn Over Karyawan

Turn over karyawan dapat diartikan sebagai suatu Tindakan berhenti dari suatu organisasi oleh seorang individu yang menerima kompensasi uang untuk partisipasi dalam organisasi tersebut (Hom, 2004). Rivai (2004) mendefinisikan Turnover sebagai suatu tindakan penarikan diri secara sukarela oleh karyawan di organisasi. Simamora (2004) mengungkapkan secara lebih gamblang bahwa Turnover adalah suatu rasa ketertarikan individu terhadap pilihan karir lainnya di luar organisasi atas dasar ketidakpuasan. Dari sini dapat ditarik Kesimpulan bahwa turn over adalah Tindakan keluar dari satu organisasi dengan kerelaan hati atas dasar ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau organisasi sebelumnya . Turn over pada umumnya diukur secara periodik.

Penyebab turn over bisa bermacam-macam, menurut Rahma (2030) ada tiga alasan utama mengapa terjadi pengunduran diri karyawan yaitu masalah gaji yang kurang kompetitif, hubungan dengan atasan, serta jalur karir yang tidak jelas serta jaminan.

Biaya Tenaga Kerja Langsung (Production Cost)

Menurut M Nafarin, biaya produksi adalah seluruh biaya yang berhubungan dengan barang yang dihasilkan. Supriyono (2000) menjelaskan mengenai unsur-unsur penghitungan biaya produksi yang terdiri atas biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya overhead pabrik baik dalam bentuk tetap maupun daam bentuk variable. Sederhananya adalah biaya produksi adalah biaya untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

Biaya bahan baku langsung (*direct material cost*) diambil dari besaran nilai bahan baku utama yang secara langsung berhubungan dengan produk yang akan dihasilkan . Contoh yang dapat diambil di PT Samudra Mandiri Sentosa, adalah biaya pembelian ikan, biaya tenaga kerja langsung adalah biaya terkait pembayaran kepada tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan produk jadi (Bustami dan Nurela, 2012). Di PT Samudra Mandiri Sentosa, contoh biaya tenaga kerja langsung adalah biaya tenaga kerja yang bekerja pada proses produksi, mulai dari bagian penerimaan ikan (*receiving*), bagian pengelupasan kulit (*skinning*) , bagian pemisah daging putih dan pengangkatan tulang (*loining*) , bagian pengepakan (*packing*), bagian sterilisasi (*retort*) sampai dengan bagian Pembersihan kaleng (*case up*).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bentuk studi kasus pada PT Samudra Mandiri Sentosa yang berlokasi di Kota Bitung. Bentu penelitian ini bersifat eksploratif dengan cara menggali sebanyak mungkin informasi untuk mendapatkan data sebanyak mungkin . Tahapan pengambilan data primer adalah dengan melalui Observasi yatu dengan mengunjungi langsung Lokasi PT Samudra Mandiri Sentosa, melakukan interview atau pengumpulan data secara langsung kepada pelaku bisnis serta kepala departemen terkait

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara secara langsung baik di departemen HRD sebagai pihak yang memiliki data turn over karyawan selama 12 bulan terakhir , departement akuntansi yang membantu dengan menyuguhkan informasi Gambaran biaya tenaga kerja langsung yang terdampak dari employee turn over yang tinggi, serta wawancara dengan departemen head produksi yang memberikan informasi terkait penghitungan kecepatan kerja karyawan pada area loining dan skinning dengan perbandingan *performance* kerja antara karyawan yang telah bekerja di atas 6 bulan, dengan karyawan dengan masa kerja di bawah 6 bulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Samudra Mandiri Sentosa adalah sebuah perusahaan pengolahan ikan yang memproduksi beberapa jenis produk, yaitu ikan tuna dalam kaleng sebagai *core bisnisnya*, ikan tuna dalam pouch, frozen loins, serta pengolahan ikan kayu. PT Samudra Mandiri Sentosa berdiri sejak tahun 2012 dan sampai saat ini mempekerjakan kurang lebih hampir seribu karyawan, yang terbagi atas karyawan dengan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) dan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu. Sembilan puluh lima persen dari seluruh karyawannya adalah karyawan dengan penghitungan upah harian

Turn over karyawan di area skinning dan loining pada departement produksi

Dari interview yang dilakukan ke bagian HRD dan kepala bagian produksi, diketahui bahwa ;

Angka turn Over karyawan khusus di bagian skinning dan loining pada departement produksi dalam 12 tahun terakhir, diketahui sangat tinggi, yaitu rata-rata sebesar 49% per tahun untuk karyawan loining dengan perhitungan sebagai berikut;

$$\frac{\text{Total karyawan mengundurkan diri dalam 1 tahun}}{\text{Rata-rata jumlah karyawan dalam 1 tahun}} \times 100\% = \frac{407}{828,5} \times 100\% = 49\%$$

Untuk karyawan di bagian skinning perhitungannya adalah sebagai berikut;

$$\frac{\text{Total karyawan mengundurkan diri dalam 1 tahun}}{\text{Rata-rata jumlah karyawan dalam 1 tahun}} \times 100\% = \frac{42}{828,5} \times 100\% = 5\%$$

Dampak turn over terhadap biaya produksi di bagian skinning dan loining pada departement produksi .

Ada 2 (dua) tolak ukur dalam mengukur kinerja produksi, yaitu Kecepatan Kerja dan Recovery. Kecepatan adalah kemampuan satu orang tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, diukur dari berat ikan yang diselesaikan dalam jangka waktu satu jam. Sedangkan recovery adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan metode pembersihan ikan yang benar, mengikuti prosedur yang berlaku, baik di bagian skinning maupun loining, sehingga baik proses pembersihan di skinning maupun loining, dapat menghasilkan jumlah daging putih semaksimal mungkin.

Pada penelitian ini, penulis akan memfokuskan penghitungan kepada kecepatan kerja karyawan dengan menghitung biaya produksi dan membandingkan pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dengan masa kerja di atas 6 bulan dan karyawan baru dengan masa kerja di bawah 6 bulan, dengan menggunakan spesies ikan yang sama, ukuran ikan yang sama, dan menghasilkan data sebagai berikut;

Kecepatan Skinning Skipjack 1,0

	Spesies/size	Hasil (Kg/Jam/Orang)
Karyawan Baru	Skipjack 1kg	123,5
Karyawan lama	Skipjack 1kg	172

Untuk spesies dan size ikan yang sama, karyawan lama menghasilkan 172kg/jam/orang sementara karyawan baru hanya menghasilkan 123,5 kg/jam.

Selisih kecepatan adalah 47 kg/jam/orang, Dimana untuk 8 jam kerja maka perhitungannya adalah $47\text{kg} \times 8 = 376\text{kg}/8\text{jam}$, atau $9,400\text{kg}/\text{bulan/orang}$.

9400 kg/bulan dengan kecepatan yang sama, membutuhkan waktu 25 jam atau sekitar 1 jam overtime setiap hari. Maka tambahan biaya produksi hanya untuk pembayaran gaji lembur bagi tenaga kerja langsung saja adalah sebesar ;

Gaji terendah ; $25 \text{ jam} \times (\text{Rp.}17.725 \times 1,5) = \text{Rp.}664.687/\text{orang/bulan}$

Gaji tertinggi : $25 \text{ jam} \times (\text{Rp.}20.258 \times 1,5) = \text{Rp.}759.675/\text{orang/bulan}$

Berarti biaya lembur yang dibebankan Perusahaan atas kurangnya kecepatan kerja oleh karyawan baru pada area skinning adalah sebesar Rp.664,687 sampai dengan Rp759.675/bulan/orang

Dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang, maka perusahaan dibebankan biaya lembur untuk tenaga kerja langsung sebesar Rp.27.916.854 sampai dengan Rp. 31.906.350 khusus untuk karyawan skinning

Sedangkan untuk karyawan loining adalah sebagai berikut;

Kecepatan Loining Skipjack 1,0

	Spesies/size	Hasil (Kg/Jam/Orang)
Karyawan Baru	Skipjack 1kg	7,3
Karyawan lama	Skipjack 1kg	11,7

Untuk spesies dan size ikan yang sama, karyawan lama menghasilkan 11,7kg/jam/orang sementara karyawan baru hanya menghasilkan 7,3 kg/jam.

Selisih kecepatan adalah 4,4 kg/jam/orang , Dimana untuk 8 jam kerja maka perhitungannya adalah $4,4\text{kg} \times 8 = 35,2\text{kg}/8\text{jam}$, atau 880kg/bulan/orang.

880 kg/bulan dengan kecepatan yang sama, membutuhkan waktu 120 jam atau sekitar 4,8 jam overtime setiap hari. Maka tambahan biaya produksi hanya untuk pembayaran gaji lembur bagi tenaga kerja langsung di bagian loining saja adalah sebesar ;

Gaji terendah ; $120 \text{ jam} \times (\text{Rp.}17.725 \times 1,5) = \text{Rp.}664.687/\text{orang/bulan}$

Biaya lembur untuk 1 jam pertama adalah $= 37,5 \text{ jam} \times (\text{Rp.}17.725 \times 1,5) = \text{Rp.}997.031,25/\text{bln}$

Biaya lembur untuk 3,8 jam/hari adalah $= 95 \text{ jam} \times (\text{Rp.}17.725 \times 2) = \text{Rp.}3.367.750$

Gaji tertinggi : $120 \text{ jam} \times (\text{Rp.}20.258 \times 1,5) = \text{Rp.}759.675/\text{orang/bulan}$

Biaya lembur untuk 1 jam pertama adalah $= 37,5 \text{ jam} \times (\text{Rp.} 20.258 \times 1,5) = \text{Rp.}1.139.512/\text{bln}$

Biaya lembur untuk 3,8 jam/hari adalah $= 95 \text{ jam} \times (\text{Rp.} 20.258 \times 2) = \text{Rp.}3.849.020/\text{bln}$

Berarti biaya lembur yang dibebankan Perusahaan atas kurangnya kecepatan kerja oleh karyawan baru pada area loining adalah sebesar Rp.1.139.512 sampai dengan Rp 3.849.020/bulan/orang

Dengan jumlah karyawan sebanyak 407 orang, maka perusahaan dibebankan biaya lembur untuk tenaga kerja langsung sebesar Rp.463.781.384 sampai dengan Rp.1.566.551.140 khusus untuk karyawan loining

Dimana apabila dijumlahkan untuk area skinning dan loining maka pembayan lembur untuk menutupi kurangnya kecepatan karyawan adalah sebesar ;

Untuk karyawan loining dan skinning dengan gaji terendah; $\text{Rp.}664.687 + \text{Rp.}463.781.384 = \text{Rp.} 464.446.071/\text{bulan}$, dan untuk karyawan loining dengan gaji tertinggi ; $\text{Rp.}759.675 + \text{Rp.}1.566.551.140 = \text{Rp.}1.567.310.815/\text{bulan}$

Artinya, penambahan biaya tenaga kerja langsung untuk pembayaran lembur bagi karyawan loining dan skinning dalam sebulan adalah sebesar Rp. 464.446.171 sampai dengan Rp.1.567.310.815/bulan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian di atas, dapatlah diambil Kesimpulan sebagai berikut;

1. Jumlah turn over karyawan di area skinning dan loining pada departement produksi di PT Samudra Mandiri Sentosa pada 12 bulan terakhir, rata-rata sebesar 49% untuk karyawan loining dan 5% untuk karyawan skinning
2. Dampak turn over yang tinggi terhadap biaya produksi di bagian skinning dan loining pada departement produksi di PT Samudra Mandiri dari tolak ukur kecepatan kerja yang diteliti , mengakibatkan penambahan biaya overtime sebesar Rp. 464.446.171 sampai dengan Rp.1.567.310.815/bulan .

Saran

Sebagai masukan yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian ini adalah;

1. Dengan jumlah *employee turn over* sebesar 49. % untuk loining dan 5% untuk skinning, khusus di area skinning dan loining pada departement produksi , maka Perusahaan perlu untuk mengambil Langkah-langkah perbaikan dengan melakukan Survey kepuasan karyawan dan menganalisa hal-hal yang kiranya dapat membuat karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.
2. Dengan dampak turn over bagi biaya produksi di bagian skinning dan loining pada departement produksi yang cukup besar, penulis memberi saran kepada Departement HRD dan Produksi untuk mengembangkan metode training yang cepat dan mudah untuk dimengerti oleh karyawan baru sehingga mereka dapat menunjukkan perbaikan performance dengan lebih cepat. Hal ini dapat mencegah Perusahaan menderita kerugian lebih banyak dari segi pembayaran biaya tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

Bustami, B. dan Nurlela. 2010. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dr Wehelmina Rumawas S,Sos, MSI,2023. *Komitmen Organisasional dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan*. Manado : Unsrat Press

Ajzen, I. (n.d.). *The Theory of Planned Behavior*.

Ajzen, I. (1985). *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior* IcekAjzen.

Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. In *Psychology and Health* (Vol. 26, Issue 9, pp. 1113–1127).
<https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>

Akbar Evandio. (2020). *Survei: Gaji Karyawan Naik, Perekrutan Menurun*