

S K R I P S I

SRI ENDAH HANDAYANI

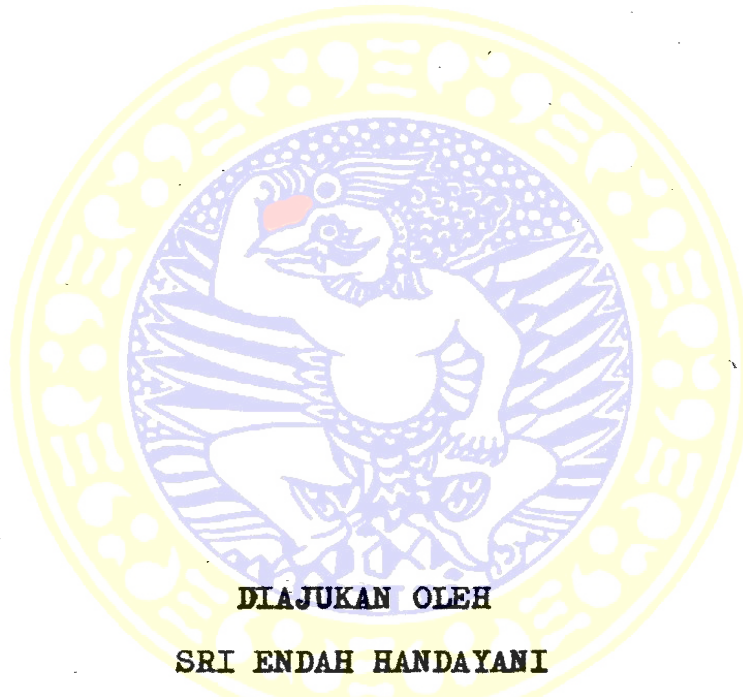
**PERANAN PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DALAM USAHA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI P.T. KERTAS
BASUKI RACHMAT (PERSERO) BANYUWANGI**



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1991**

**PERANAN PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI P.T. KERTAS BASUKI RACHMAT (PERSERO) BANYUWANGI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
SRI ENDAH HANDAYANI**

No.Pokok:048511938

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

1991

27 AUG 1992

S K R I P S I

PERANAN PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI P.T. KERTAS BASUKI RACHMAT (PERSERO) BANYUWANGI

DIAJUKAN OLEH:

SRI ENDAH HANDAYANI

No. Pokok: 048511938

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,


Drs. W A R S O N O, ME

TANGGAL 8.1.1992

KETUA JURUSAN,


Drs. B U D I M A N C H R., M A., P H D.

TANGGAL 8.1.1992

B A B IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan, kemudian melakukan pembahasan serta analisa data yang ada dan mencoba mencari pemecahannya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hipotesa yang penulis ajukan dalam skripsi ini yaitu : "Di duga bahwa, apabila perusahaan melaksanakan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang baik maka, produktivitas tenaga kerja akan meningkat " telah terbukti kebenarannya.
2. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan selama ini masih belum baik, sehingga masih terdapat kelebihan jumlah tenaga kerja di bagian produksi yang cukup besar, dan akibatnya produktivitas tenaga kerja masih rendah/dibawah produktivitas standar.

2. Saran

Sehubungan dengan permasalahan yang saat ini dihadapi perusahaan mengenai perencanaan tenaga kerja, maka penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan .

1. Di dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, sebaiknya perusahaan membuat perencanaan tenaga kerja sesuai dengan langkah-lang

kah perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang baik yang telah penulis kemukakan pada bab III, pada setiap periode waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Perusahaan dapat melakukan pemberhentian sementara ataupun seterusnya terhadap tenaga kerja tersebut, dengan memberikan sejumlah biaya kerugian/pesangon sesuai dengan apa yang tertera pada anggaran dasar perusahaan. Dan didalam melakukan pemilihan karyawan yang diberhentikan, sebaiknya perusahaan memakai dasar senioritas karyawan. Karena pada umumnya dasar senioritas inilah yang dapat diterima oleh sebagian besar karyawan yang diberhentikan, tanpa banyak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Perusahaan dapat menempatkan sejumlah kelebihan tenaga kerja tersebut pada bagian lain dalam perusahaan atau ke perusahaan lain yang membutuhkan.

Pada saat ini, P.T. Kertas Basuki Rachmat memiliki semacam anak perusahaan (dibawah pengawasan Divisi Ullama/Usaha luar lini utama) yang bergerak dalam bidang jasa, niaga dan pengolahan produk di luar produk utama (kertas). Dan dari bidang-bidang usaha tersebut, yang paling potensial untuk berkembang adalah di bidang kon-

veksi/bordir dan perkayuan (kerajinan keramik dari kayu) yang diberi nama P.T. Cinde Ayu Buana. Kedua produk ini sudah mulai dikenal dan mulai banyak permintaan. Apalagi bila dilihat bahwa kelebihan tenaga kerja yang paling banyak ada pada unit sorting counting/penyortiran dan penghitungan, yang semuanya adalah tenaga kerja wanita. Mereka ini sangat tepat bila dialih kerjakan ke bagian konveksi/bordir. Sedangkan untuk tenaga kerja prianya dapat dialih kerjakan ke bidang kerajinan keramik kayu. Dan tentu saja dengan diberi latihan ketrampilan yang memadai.

Dari alternatif-alternatif saran yang telah penulis kemukakan di atas, diharapkan perusahaan dapat melaksanakannya sesuai dengan kondisi serta kemampuan perusahaan.