

ABSTRAK

Menjelang abad 21, persaingan terbuka antar negara tidak terelakkan lagi, baik itu untuk negara yang sudah maju maupun bagi negara yang sedang berkembang. Dengan semakin dekatnya era pasar bebas di tahun 2003 akan menyebabkan batas-batas ekonomi tiap negara akan semakin transparan, sehingga hal ini akan mendorong setiap industri dan badan usaha di masing-masing negara mau tidak mau harus mulai mempersiapkan diri dalam memasuki pasar bebas tersebut, tidak terkecuali bagi negara Indonesia, yang sekarang sedang mengalami krisis perekonomian dan politik.

Dengan diberlakukannya pasar bebas yang serba tidak menentu, mendorong setiap badan usaha dalam semua industri di tiap negara-negara sejak dini untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin dengan membuat perencanaan yang tepat dan membuat keputusan dengan cepat supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup badan usahanya.

Salah satu strategi bersaing yang dapat digunakan adalah *cost leadership*. Dengan strategi efisiensi beban ini, produk-produk badan usaha nasional mempunyai peluang untuk dapat bersaing dengan produk impor. Efisiensi komponen dan beban produksi dapat membentuk harga jual produk yang kompetitif.

Beban tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian terutama pada industri dan badan usaha padat karya. Sedangkan menurut data yang ada, sumber daya manusia di Indonesia menempati urutan kedua di Asia, jadi industri di Indonesia tergolong badan usaha padat karya. Badan usaha yang tergolong padat karya pada umumnya mempunyai komposisi beban tenaga kerja langsung yang melebihi 20% dari total beban produksi. Hal ini dapat menyebabkan badan usaha menjadi tidak kompetitif, sehingga beban tenaga kerja langsung merupakan salah satu unsur yang penting untuk dianalisis.

Karya tulis ini mencoba untuk menerapkan suatu metode penentuan alokasi beban tenaga kerja langsung dengan menggunakan *analisis learning curve*. Cara kerja *learning curve* mengalokasikan beban tenaga kerja langsung dengan mengukur tingkat *learning* tenaga kerja langsung selama tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan dalam proses produksi. Hasil dari pengukuran tingkat *learning* tersebut akan dijadikan patokan dalam penentuan standar waktu kerja optimal yang diharapkan akan diperoleh suatu alokasi beban tenaga kerja langsung yang lebih akurat. Dengan bertambahnya unit/volume produksi, maka standar waktu kerja akan semakin berkurang dengan suatu persentase tertentu karena tenaga kerja menjadi semakin terlatih dalam

melakukan pekerjaannya yang disebabkan proses belajar yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut, sehingga seharusnya pembebanan biaya tenaga kerja langsung bisa semakin menurun.

Selama ini badan usaha T dalam mengalokasikan beban tenaga kerja langsung menggunakan metode rata-rata (*average costing*). Penentuan standar waktu kerja didasarkan pada standar waktu kerja periode sebelumnya yang kemudian digunakan untuk memprediksi standar waktu kerja periode berikutnya.

Dari hasil perhitungan anggaran dengan menerapkan metode rata-rata dengan *learning curve*, terlihat bahwa dengan metode rata-rata penetapan anggaran untuk tahun berikutnya lebih besar bila dibandingkan dengan pemakaian analisis *learning curve*. Beda penetapan anggaran antara dua metode diatas adalah sebesar 16%, dimana nilai tersebut sangat material, yaitu sebesar Rp 17.462.500,-. Pengalokasian biaya besar yang salah, akan membuat badan usaha kehilangan *opportunity cost*, yaitu kehilangan peluang bagus yang lain yang seharusnya bisa diambil akibat dananya terserap pada biaya tenaga kerja saja, padahal seharusnya dana tersebut dapat dialokasikan pada hal-hal lain yang bisa memberi nilai tambah badan usaha.

Selain berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk biaya tenaga kerja langsung, dari adanya proses belajar tenaga kerja akan mengakibatkan semakin singkatnya waktu kerja yang dibutuhkan akibat dari kemampuan tenaga kerja semakin meningkat. Hasil perhitungan *average* menunjukkan dari perencanaan produksi 525.000 sandal, memerlukan waktu 809 hari, sedangkan bila memperhatikan adanya proses belajar, waktu yang diperlukan bisa diperpendek menjadi kurang lebih 694 hari.

Analisis *learning curve* membantu badan usaha untuk menjalankan fungsi manajemen terutama pada proses *planning* dan *controlling*. Penciptaan proses belajar sumber daya manusia yang kontinu akan mendukung badan usaha menjadi suatu *learning organization* yang dimulai dengan keinginan seluruh individu badan usaha untuk selalu belajar, sehingga mendorong terciptanya keahlian pengetahuan baru, yang akan menjadi keunggulan badan usaha.