

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Kebijakan perusahaan mengenai upah yang diberikan untuk para pekerjanya dianggap sudah baik oleh pihak perusahaan. Akan tetapi menurut para pekerja upah yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan sehingga para pekerja akan mulai merasa malas dan berdampak buruk pada keaktifan dan produktivitasnya. Perhitungan ulang mengenai upah borongan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan untuk pekerjanya akan dilakukan guna meningkatkan keaktifan dan produktivitas perusahaan. Sampai saat ini, telah beberapa ahli telah melakukan penelitian mengenai upah borongan ataupun insentif. Penelitian tersebut kemudian akan dijadikan tinjauan untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada.

Yassierli (2014) melakukan penelitian guna mengevaluasi sistem insentif untuk meningkatkan performansi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif, kondisi kerja, dan kesediaan berprestasi terhadap variabel performansi kerja. Dalam rancangan insentif usulan, pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja, memelihara keadilan dan kelayakan dalam pemberian insentif, serta memelihara kesejahteraan pegawai. Selain itu, dilakukan penyesuaian terhadap besaran tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan umum, serta tunjangan kinerja. Tidak hanya itu, dalam sistem rancangan diusulkan pula pengadaan bentuk insentif kerja sama dan fasilitas penunjang.

Rini dkk (2012) Melakukan penelitian guna menyusun strategi pengembangan sistem insentif pada pegawai negeri sipil. Penelitian yang dilakukan didasari oleh beban kerja dan nilai kinerja pegawai.

Adji (2015) melakukan penelitian mengenai kompensasi pengurangan subsidi bahan bakar minyak melalui insentif yang bertujuan untuk memetakan besaran insentif yang dapat diberikan kepada daerah berdasarkan besaran harga BBM yang ditetapkan oleh pemerintah.

Mira (2012) melakukan penelitian mengenai insentif ekonomi terhadap usaha *aquaculture*. Penelitian menggunakan teknik analisis data.

Ngatilah (2009) Penggunaan rancangan pengukuran kompetensi *spencer* dengan dua perspektifnya yang utuh dan terintegrasi yakni disetiap tolok ukurnya diharapkan dapat secara konkrit menggambarkan kinerja perusahaan dan dapat digunakan sebagai ukuran penilaian dalam pemberian insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mendukung keputusan pemberian insentif kepada group karyawan dengan berdasarkan kompetensi *Spencer* dan *Analytic Hierarchy Process* sebagai pembobotan dalam pengambilan keputusan yang menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi , data primer diperoleh dari kuisioner pembobotan dan wawancara secara langsung.

Munandar (2013) Melakukan penelitian mengenai perhitungan insentif berdasarkan jumlah produksi. Perhitungan insentif berdasarkan jumlah produksi terbagi menjadi empat metode yaitu berdasarkan tarif satuan yang dijamin, berdasarkan pola upah tugas & bonus Gantt, berdasarkan upah berganda dari Merrick, berdasarkan rencana efisiensi dari Emerson. Analisis dari penelitian adalah perbandingan metode insentif dan analisis perbedaan pekerjaan antara pekerja sablon dan pekerja penjahitan.

Sukma (2010) Melakukan penelitian tentang perancangan insentif berdasarkan penilaian prestasi kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pendekatan kerangka kerja dasar *Austin-Hayne*, prestasi kinerja karyawan teridentifikasi lebih sempurna dan sistem insentif yang diberikan diharapkan lebih memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi. Insentif dengan pembagian laba yang digabungkan dengan penilaian kinerja karyawan akan mencerminkan insentif yang sesuai dengan prestasi kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Tabel Tinjauan Pustaka

| No. | Nama | Penelitian | Tujuan | Metode | Output |
|-----|-----------------|--|---|--|----------------------------------|
| 1 | Yassierli, 2014 | Sistem insentif untuk meningkatkan performansi kerja | Mengetahui hubungan yang antara variabel insentif, kondisi kerja, dan kesediaan berprestasi terhadap variabel performansi kerja | Performansi kerja | Rancangan perhitungan insentif |
| 2 | Rini dkk 2012 | Insentif untuk PNS | Menyusun strategi pengembangan sistem insentif pada pegawai negeri sipil | Beban kerja dan nilai kinerja | Insentif untuk PNS |
| 3 | Adji, 2015 | Penelitian mengenai kompensasi pengurangan subsidi bahan bakar minyak melalui insentif | Memetakan besaran insentif yang dapat diberikan kepada daerah berdasarkan besaran harga BBM yang ditetapkan oleh pemerintah | Besaran harga suatu barang (BBM) | Rancangan perhitungan insentif |
| 4 | Mira, 2012 | penelitian mengenai insentif ekonomi terhadap usaha <i>aquaculture</i> | Insentif untuk pekerja | Analisis data | Rancangan perhitungan insentif |
| 5 | Ngatilah, 2009 | Menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan | Mendukung keputusan pemberian bonus kepada group karyawan dengan berdasarkan kompetensi <i>Spencer dan Analytic Hierarchy Process</i> sebagai pembobotan dalam pengambilan keputusan yang menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan | Data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi, data primer diperoleh dari kuisioner pembobotan dan wawancara secara langsung | Insentif untuk kelompok karyawan |
| 6 | Munandar, 2013 | Penelitian mengenai perhitungan insentif berdasarkan jumlah produksi | Peningkatan produktivitas pekerja | Perhitungan insentif berdasarkan jumlah produksi | Insentif untuk pekerja |
| 7 | Sukma, 2010 | Penelitian tentang perancangan insentif berdasarkan penilaian prestasi kerja | Meningkatkan prestasi kerja karyawan | Kerangka kerja dasar Austin-Hayne | Insentif dengan pembagian laba |

2.2. Landasan Teori

Pada bagian ini berisi mengenai dasar teori yang mendukung penelitian mengenai perhitungan upah insentif. Penelitian ini menggunakan teori-teori yang sudah ada dan dikembangkan agar sesuai dengan proses penelitian. Berikut ini adalah beberapa teori yang digunakan untuk mendukung proses penelitian.

2.2.1. Pengertian Upah

Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan produksi pada perusahaan adalah sistem pengupahan.

Upah atau *wage payment* merupakan suatu pendapatan dalam berjuang untuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh pekerjanya agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001 : 89)

Menurut Sukisno (2005) ada dua jenis upah yang berbeda. Yaitu :

- a. Upah nominal : yaitu upah berupa uang yang diberikan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh para pekerja.
- b. Upah Riil : yaitu berupa barang-barang atau jasa yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

Menyatakan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan produksi dengan dasar lamanya jam kerja. (Moekijat, 1992)

“a wage a price for the service human being”, yang mana artinya adalah upah merupakan harga yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan atas dasar jasa yang telah diberikan oleh karyawan. (Flippo dalam As'ad, 2004: 92).

Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja, karena bagaimanapun juga upah bagi pekerja merupakan tempat bergantung bagi kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Adapun yang dimaksud dengan upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah sering diidentikkan dengan gaji. Anggapan ini terjadi mungkin disebabkan karena gaji dan upah sama-sama merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya. Pada kenyataannya, kedua istilah tersebut mempunyai perbedaan. Menurut Sadono Sukirno (2005), gaji adalah pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja professional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar seperti buruh, petani, tukang batu. Sementara menurut Hadi Purwono (2003), membedakan pengertian gaji dan upah sebagai berikut: Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan, sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terusmenerus.

Defenisi lain diungkapkan oleh Winarni dkk (2006), yang menyatakan bahwa istilah gaji biasa digunakan pada instansi–instansi pemerintah dan pembayarannya ditetapkan secara bulanan, sedangkan upah biasa digunakan pada perusahaan-perusahaan swasta dan diberikan pada pekerja yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, serta pembayaran yang ditetapkan secara harian atau berdasar unit pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kontrak kerjanya kuat dan memiliki jabatan yang bersifat administratif, sedangkan orang yang menerima upah, ikatan kontrak kerjanya kurang kuat dan biasanya diberikan kepada pekerja pelaksana (buruh). Jangka waktu penerimaan, gaji pada umumnya diberikan secara periodik biasanya setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari atau mingguan.

2.2.2. Fungsi Upah

- a. Memberi tanggung jawab kepada pekerja akan pekerjaannya.
- b. Menjadi motivasi untuk memacu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.3. Tujuan Upah

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu (Hariandja 2002:269):

- a. Bagi perusahaan :
 - i. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - ii. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - iii. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.
- b. Bagi Pegawai :
 - i. Meningkatkan standar kehidupannya.
 - ii. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik

2.2.4. Jenis dan Tipe Upah

Upah dibedakan menjadi beberapa jenis. Pengupahan yang paling umum digunakan adalah upah berdasarkan waktu, upah berdasarkan jumlah produksi dan upah secara borongan. (Barnes,1980 ;482)

- a. Upah menurut waktu, yaitu upah yang diberikan kepada para pekerja menurut waktu kapasitas kerjanya. Pembayaran upah tersebut bisa dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan. Besarnya upah yang dibayarkan didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya
- b. Upah menurut satuan hasil, yaitu upah yang diberikan kepada para pekerja menurut prestasi yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut. Artinya, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang diberikan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu untuk mengerjakannya.
- c. Upah menurut borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

2.2.5. Faktor yang Mempengaruhi Pengupahan

Secara umum keputusan perusahaan dalam menentukan tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh banyak hal. Winarni dkk (2006), menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah antara lain :

a. Ketetapan Pemerintah

Dalam penentuan gaji dan upah yang perlu diingat adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Demi mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan tersebut berupa Upah Minimum Regional (UMR).

b. Upah Minimum Regional (UMR)

Upah minimum regional (UMR) adalah upah minimal yang harus diberikan oleh karyawan berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor : PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum. Upah minimum sendiri ditentukan berdasarkan harga-harga barang yang diperlukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di suatu regional.

c. Tingkat Upah di Pasaran

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survey. Perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan besarnya upah pada karyawannya dengan cara menyamakan atau melebihi sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung pada strategi dan kemampuan perusahaan tersebut.

d. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung daripada kemampuan finansial perusahaan. Dalam mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau lebih tinggi

dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan tergantung daripada kondisi finansial perusahaan.

e. Kualifikasi SDM yang Digunakan

Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya, akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

f. Kemauan Perusahaan

Perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya akan berpegang pada apa yang menurutnya wajar.

g. Tuntutan Pekerja

Tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan biasanya dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar. Organisasi pekerja dan pengusaha secara sendiri-sendiri atau gabungan organisasi pekerja dan gabungan perusahaan dapat melakukan hal ini.

2.2.6. Metode *Time Study*

Time Study adalah penentuan waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dijalankan dalam suatu sistem kerja yang baik. Secara garis besar terdapat dua metode pengukuran waktu dalam *time studi* yaitu pengukuran waktu langsung dan pengukuran waktu tak langsung. Pengukuran waktu langsung berarti pengukur (analis) melakukan pengamatan secara langsung di tempat kerja, sedangkan pengukuran tak langsung dilakukan dengan menggunakan tabel-tabel data waktu tanpa melakukan pengukuran langsung terhadap proses kerja.

Pengukuran waktu jam henti adalah bagian dari pengukuran waktu secara langsung dengan menggunakan *stop watch* dan lembar pengamatan. Pengukuran dilakukan dengan metode *snap back* atau *repetitive timing* dimana pengukuran aktivitas diukur untuk satu siklus pekerjaan dan mengatur ulang *stop watch* untuk mengukur waktu siklus selanjutnya.

2.2.7. Uji Kecukupan dan Keseragaman Data

Hal yang harus dilakukan untuk menguji kecukupan dan keseragaman data adalah sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan data dalam subgrup

$$K = 1 + 3,322 \text{ Log } N \quad (3.1)$$

K : Jumlah subgrup

N : Jumlah data pengamatan

- b. Menghitung rata-rata subgrup

$$\bar{\bar{X}} = \frac{\sum X_i}{K} \quad (3.2)$$

- c. Menghitung standar deviasai dari rata-rata subgrup

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{N-1}} \quad (3.3)$$

$$\sigma_{\bar{x}} = \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \quad (3.4)$$

n : jumlah data tiap subgrup

- d. Menentukan Batas Kendali Atas dan Batas Kendali Bawah

$$\text{BKA} = \bar{\bar{X}} + k \sigma_{\bar{x}} \quad (3.5)$$

$$\text{BKB} = \bar{\bar{X}} - k \sigma_{\bar{x}} \quad (3.6)$$

- e. Menguji keseragaman data

Keseragaman data dilakukan dengan mengplotkan data nilai rata-rata subgrup kedalam BKA dan BKB. Jika data berada di antara BKA dan BKB maka data dikatakan seragam.

- f. Menguji kecukupan data

$$N^I = \left[\frac{k/S \sqrt{N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}}{\sum x_i} \right]^2 \quad (3.7)$$

S : tingkat ketelitian

k : koefisien tingkat keyakinan, ketentuan nilai k berdasarkan Tabel 2.2

Tabel 2.2 ketentuan nilai k untuk uji kecukupan data

| Tingkat keyakinan ($1-\alpha$) | Nilai k |
|--|---------|
| $(1-\alpha) \leq 68,27\%$ | 1 |
| $68,27\% \leq (1-\alpha) \leq 95,45\%$ | 2 |
| $95,45\% \leq (1-\alpha) \leq 99,73\%$ | 3 |

g. Menghitung waktu normal

$$W_n = W_s \times p \quad (3.8)$$

p = nilai penyesuaian

Tabel 2.3 Ketentuan Nilai p Untuk Uji Kecukupan Data

| Skill | | | | Effort | | | |
|------------|------|----|-------------|-------------|------|----|-----------|
| + | 0,15 | A1 | Super Skill | + | 0,13 | A1 | Excessive |
| + | 0,13 | A2 | - | + | 0,12 | A2 | - |
| + | 0,11 | B1 | Excellent | + | 0,1 | B1 | Excellent |
| + | 0,08 | B2 | - | + | 0,08 | B2 | - |
| + | 0,06 | C1 | Good | + | 0,05 | C1 | Good |
| + | 0,03 | C2 | - | + | 0,02 | C2 | - |
| 0 | | D | Average | 0 | | D | Average |
| - | 0,05 | E1 | Fair | - | 0,04 | E1 | Fair |
| - | 0,1 | E2 | - | - | 0,08 | E2 | - |
| - | 0,16 | F1 | Poor | - | 0,12 | F1 | Poor |
| - | 0,22 | F2 | - | - | 0,17 | F2 | - |
| Conditions | | | | Consistency | | | |
| + | 0,06 | A | Ideal | + | 0,04 | A | Perfect |
| + | 0,04 | B | Excellent | + | 0,03 | B | Excellent |
| + | 0,02 | C | Good | + | 0,01 | C | Good |
| 0 | | D | Average | 0 | | D | Average |
| - | 0,03 | E | Fair | - | 0,02 | E | Fair |
| - | 0,07 | F | Poor | - | 0,04 | F | Poor |

h. Menghitung waktu baku.

$$W_b = W_n (1 + a) \quad (3.9)$$

a = nilai faktor kelonggaran (Tabel 2.4)

Tabel 2.4 Tabel Nilai Kelonggaran

| Tabel Besarnya Kelonggaran Berdasarkan Faktor-Faktor yang Berpengaruh | | | | |
|---|---|---------------------|-------------------------|-------------------|
| Faktor | Contoh Pekerjaan | Ekivalen Beban | Kelonggaran (%) | |
| A. Tenaga yang dikeluarkan | | | <u>Pria</u> | <u>Wanita</u> |
| 1. Dapat diabaikan | Bekerja di meja, duduk | tanpa beban | 0,00-6,0 | 0,00-6,0 |
| 2. Sangat ringan | Bekerja di meja, berdiri | 0,00-2,25 kg | 6,0-7,5 | 6,0-7,5 |
| 3. Ringan | Menyekop, ringan | 2,25-9,00 | 7,5-12,0 | 7,5-16,0 |
| 4. Sedang | Mencangkul | 9,00-18,00 | 12,0-19,0 | 16,0-30,0 |
| 5. Berat | Mengayun palu yang berat | 18,00-27,00 | 19,0-30,0 | |
| 6. Sangat berat | Memanggul beban | 27,00-50,00 | 30,0-50,0 | |
| 7. Luar biasa berat | Memanggul karung berat | diatas 50 kg | | |
| B. Sikap kerja | | | | |
| 1. Duduk | Bekerja duduk, ringan | | 0,00-1,0 | |
| 2. Berdiri diatas dua kaki | Badan tegak, ditumpu dua kaki | | 1,0-2,5 | |
| 3. Berdiri diatas satu kaki | Satu kaki mengerjakan alat control | | 2,5-4,0 | |
| 4. Berbaring | Pada bagian sisi, belakang atau depan badan | | 2,5-4,0 | |
| 5. Membungkuk | Badan dibukukkan bertumpu pada kedua kaki | | 4,0-10,0 | |
| C. Gerakan kerja | | | | |
| 1. Normal | Ayunan bebas dari palu | | 0 | |
| 2. Agak terbatas | Ayunan terbatas dari palu | | 0-5 | |
| 3. Sulit | Membawa beban berat dengan satu tangan | | 0-5 | |
| 4. Pada anggota-anggota badan terbatas | Bekerja dengan tangan diatas kepala | | 5-10 | |
| 5. Seluruh anggota badan terbatas | Bekerja di lorong pertambangan yang sempit | | 10-15 | |
| D. Kelelahan mata *) | | | <u>Pencapaian baik</u> | <u>Buruk</u> |
| 1. Pandangan yang terputus-putus | Membawa alat ukur | | 0,0-6,0 | 0,0-6,0 |
| 2. Pandangan yang hamper terus-menerus | Pekerjaan-pekerjaan yang teliti | | 6,0-7,5 | 6,0-7,5 |
| 3. Pandangan yang terus menerus dengan fokus tetap | Pemeriksaan yang sangat teliti | | 7,5-12,0 | 7,5-16,0 |
| 4. Pandangan terus menerus dengan fokus berubah-ubah | Memeriksa cacat-cacat pada kain | | 12,0-19,0 | 16,0-30,0 |
| 5. Pandangan terus-menerus dengan konsentrasi tinggi dan fokus tetap | | | 19,0-30,0 | |
| 6. Pandangan terus menerus dengan konsentrasi tinggi dan fokus berubah-ubah | | | 30,0-50,0 | |
| E. Keadaan suhu tempat kerja **) | | | <u>Kelelahan normal</u> | <u>Berlebihan</u> |
| 1. Beku | | Suhu (°C) dibawah 0 | diatas 10 | diatas 12 |
| 2. Rendah | | 0-13 | 10-0 | 12-5 |
| 3. Sedang | | 13-22 | 5-0 | 8-0 |
| 4. Normal | | 22-28 | 0-5 | 0-8 |

Tabel 2.4 Tabel Nilai Kelonggaran (Lanjutan)

Tabel Besarnya Kelonggaran Berdasarkan Faktor-Faktor yang Berpengaruh (Lanjutan)

| Faktor | Contoh Pekerjaan | Ekivalen Beban | Kelonggaran (%) | |
|--|---|----------------|-----------------|------------|
| 5. Tinggi | | 28-38 | 5-40 | 8-100 |
| 6. Sangat tinggi | | diatas 38 | diatas 40 | diatas 100 |
| F. Keadaan atmosfer ***) | | | | |
| 1. Baik | Ruang yang berventilasi baik, udara segar | | 0 | |
| 2. Cukup | Ventilasi kurang baik, ada bau-bauan (tidak berbahaya) | | 0-5 | |
| 3. Kurang baik | Adanya debu-debu beracun atau tidak beracun tetapi banyak | | 5-10 | |
| 4. Buruk | Adanya bau-bauan berbahaya yang mengharuskan menggunakan alat pemapasan | | 10-20 | |
| G. Keadaan lingkungan yang baik | | | | |
| 1. Bersih, sehat, cerah dengan kebisingan rendah | | | 0 | |
| 2. Siklus kerja berulang-ulang antara 5-10 detik | | | 0-1 | |
| 3. Siklus kerja berulang-ulang antara 0-5 detik | | | 1-3 | |
| 4. Sangat bising | | | 0-5 | |
| 5. Jika faktor-faktor yang berpengaruh dapat menurunkan kualitas | | | 0-5 | |
| 6. Terasa adanya getaran lantai | | | 5-10 | |
| 7. Keadaan-keadaan yang luar biasa (bunyi, kebersihan, dll) | | | 5-15 | |

*) Kontras antara warna hendaknya diperhatikan

**) Tergantung juga pada keadaan ventilasi

***) Dipengaruhi juga oleh ketinggian tempat kerja dari permukaan laut dan keadaan iklim

Catatan pelengkap: Kelonggaran untuk kebutuhan pribadi bagi: Pria = 0-2,5%

Wanita = 2-5%