

**METODE PEMELIHARAAN KARYAWAN BAGIAN PH
DI PT X LAMPUNG SELATAN**

***METHOD OF MAINTENANCE EMPLOYEES IN THE PH IN PT
X SOUTH LAMPUNG***

Juwita Sari¹, Fitriani², Sri Handayani²

¹Mahasiswa, ²Dosen Politeknik Negeri Lampung

*Mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Bisnis dan Dosen Jurusan Ekonomi dan Bisnis,
Politeknik Negeri Lampung Jl. Soekarno-Hatta No. 10 Rajabasa Bandar
Lampung, Telp: (0721) 703995 Fax: (0721) 787309*

Abstrak: Perusahaan sering menghadapi kondisi penerapan kerja lembur untuk mencapai target produksi yang ditentukan. Penerapan jam kerja lembur menyebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kurang maksimal, karena adanya penambahan biaya operasional. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meminimalkan tambahan biaya tersebut melalui penerapan program pemeliharaan. Program pemeliharaan yang dapat dilakukan meliputi komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Penulisan ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan di PT X, (2) mengkaji penerapan program-program pemeliharaan pada PT X, Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil analisis diperoleh bahwa penerapan program pemeliharaan karyawan yang meliputi pelaksanaan komunikasi, pemberian insentif, kesejahteraan karyawan yang diterapkan belum mencapai penilaian yang baik sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Hubungan Industri Pancasila (HIP) yang mendapatkan penilaian baik, sehingga dengan program yang belum mencapai penilaian baik perlu ditingkatkan lagi pemeliharannya pada program tersebut.

Kata kunci: Permasalahan ketenagakerjaan, Penerapan program pemeliharaan karyawan

PENDAHULUAN

Pemeliharaan karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2009). Manajer memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan program pemeliharaan karyawan. Manajer memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga

perlu dilakukan program pemeliharaan karyawan.

Program pemeliharaan perlu direncanakan oleh manager untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian dari program yaitu upaya yang dirancang dan disusun berdasarkan peraturan agar menjadi lebih teratur. Penerapan program yang dilakukan memudahkan manager dalam membuat, menerapkan dan menilai pelaksanaan pemeliharaan karyawan. Pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang terprogram akan

KARYA ILMIAH MAHASISWA AGRIBISNIS

terkoordinasi dengan baik, sedangkan pemeliharaan karyawan yang tidak terprogram akan tidak terlaksana dengan baik.

Tujuan pemeliharaan karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, loyalitas, menurunkan absensi, *turn over* memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, sikap, mengurangi konflik serta menciptakan suasana haramonis dan mengefektifkan pengadaan karyawan (Hasibuan, 2009). Jumlah karyawan yang banyak, menimbulkan kesalahan yang sering terjadi, misalnya pada perencanaan produksi yang tidak tercapai. Hal tersebut menyebabkan perusahaan menerapkan jam kerja lembur.

Penerapan jam kerja lembur, menyebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kurang maksimal, karena adanya penambahan biaya lembur. Penyebab menambahnya biaya lembur karena tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi sehingga menimbulkan adanya jam kerja lembur yang diberlakukan. Jam kerja lembur diberlakukan untuk mengganti pekerjaan yang terbengkalai atau tidak dapat diselesaikan akibat ketidakhadiran karyawan tersebut.

Ketidakhadiran karyawan PT X didorong oleh tingkat stress yang tinggi yang diakibatkan penerapan jam kerja shift yaitu pagi, siang, dan malam. Penerapan kerja shift berpengaruh terhadap tingkat kerja otak sehingga menyebabkan daya tahan tubuh yang menurun. Daya tahan yang menurun mengakibatkan karyawan tidak hadir dalam kegiatan perusahaan, menimbulkan penurunan produksi perusahaan. Masalah tersebut perlu dilakukan penanganan karyawan melalui pemeliharaan karyawan, karena

karyawan merupakan asset perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut Penulis mengambil judul Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian *PH* di PT X Lampung Selatan.

Tujuan dari penulis ini adalah:

1. Mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan di PT X
2. Mengkaji penerapan program-program pemeliharaan pada PT X

METODE PELAKSANAAN

Data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari 2, yaitu: primer dan sekunder. Data primer adalah Data primer diperoleh menggunakan metode wawancara dan pengamatan langsung. Data primer yang diperoleh berupa data mengenai penerapan program pemeliharaan karyawan bagian *PH* di PT X. Data sekunder yang digunakan dalam penulisan meliputi pengumpulan data dari berbagai buku-buku, sumber

Internet, jurnal ilmiah yang berhubungan tentang pemeliharaan karyawan dan catatan instansi pemerintah terkait dengan PT X. Alat analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu membahas cara-cara pengumpulan data, penyederhanan angka-angka pengamatan yang diperoleh, serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran data untuk memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna dan mudah dipahami. Metode analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui mengenai penerapan program pemeliharaan karyawan bagian *PH* di PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan ketenagakerjaan yaitu jumlah tenaga kerja yang terdapat pada bagian *ph* sebanyak 75 orang yang terdiri dari 4 grup yaitu Grup A, Grup B, Grup C dan Grup D. Sistem waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah

1. **Permasalahan ketenagakerjaan**

7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 24 hari dalam 1 orang. Rekap ketidakhadiran karyawan yang terjadi pada bulan Januari-Maret 2017 di PT X dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekap ketidakhadiran karyawan yang terjadi pada bulan Januari-Maret 2017 di PT X

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah waktu kerja (hari)	Tidak Hadir						Jumlah tidak hadir (hari)	Persentase tidak hadir
			A (Hari)	Persentase Alpa	C (Hari)	Persentase Cuti	S (Hari)	Persentase Sakit		
Januari	75	1875	2	0.11%	58	3.09%	33	1.76%	93	4.96%
Februari	75	1800	4	0.22%	66	3.67%	25	1.39%	95	5.28%
Maret	75	1875	2	0.11%	76	4.05%	34	1.81%	112	5.97%

Keterangan :

- A : Alpa
- C : Cuti
- S : Sakit

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada bagian *ph* mengalami peningkatan dalam setiap bulan. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari 2017 sebesar 4,96% kemudian meningkat pada bulan Februari 2017 menjadi 5,28% dan pada bulan Maret 2017 persentase mencapai 5,97%. Perhitungan persentase ketidakhadiran diperoleh dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam sebulan dibagi dengan jumlah waktu kerja (Simamora, 2004).

Berdasarkan data absensi bulan Januari-Maret 2017 dapat disimpulkan bahwa persentase

ketidakhadiran terus meningkat. Standar perusahaan untuk rata-rata absensi bagian *ph* adalah 3%, sehingga persentase ketidakhadiran absensi pada bulan Januari-Maret 2017 cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan bagian *ph* dikarenakan sakit, keperluan pribadi misalnya acara keluarga, dan mangkir kerja. Hal ini dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun, oleh karena itu perusahaan memberlakukan jam lembur. Pemberlakuan jam lembur ini akan menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya lembur untuk lembur karyawan. Biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan bagian *ph* dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan bagian *ph*

Jumlah karyawan	Jumlah jam lembur (jam)	Biaya operasional/bulan
67	1707.5	Rp19,481,292

Tabel 4 menunjukkan bahwa 67 karyawan yang ditugaskan untuk lembur dengan jumlah jam lembur perbulan yaitu 1707,5 jam maka perusahaan harus membayar upah lembur karyawan yang ditugaskan melaksanakan lembur tersebut sesuai dengan perhitungan pembayaran upah sehingga biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan bagian *ph* yaitu sebesar Rp19.481.292,- perbulan. Penerapan jam lembur, menyebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kurang maksimal, karena adanya penambahan biaya lembur. Penerapan jam lembur diterapkan akibat meningkatnya ketidakhadiran karyawan sehingga kegiatan produksi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan didorong oleh tingkat stress yang tinggi yang diakibatkan penerapan jam kerja shift. Penerapan jam kerja shift berpengaruh terhadap tingkat kerja otak, sehingga menyebabkan daya tahan tubuh yang menurun. Daya tahan yang menurun mengakibatkan karyawan tidak hadir dalam kegiatan perusahaan, menimbulkan penurunan produksi perusahaan. Masalah tersebut perlu dilakukan penanganan karyawan melalui pemeliharaan karyawan, karena karyawan merupakan asset perusahaan.

2. Program pemeliharaan

Program pemeliharaan karyawan bagian *ph* di PT X terdapat lima macam yaitu pelaksanaan komunikasi, pemberian insentif, pemberian penunjang kesejahteraan karyawan, peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

A. Pelaksanaan komunikasi

Komunikasi adalah alat penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi proses interaksi antara keduanya. Komunikasi yang dilaksanakan di PT X yaitu komunikasi berjenjang. Komunikasi berjenjang adalah pelaksanaan komunikasi dilakukan kepada bawahannya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi yang terdapat di perusahaan. Komunikasi di PT X ada tiga, yaitu jenjang Kepala Bagian, *supervisor* dan Mandor. Komunikasi yang dilaksanakan yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tertulis melalui rapat bulanan, rapat mingguan, rapat perencanaan, inspeksi lapang dan hubungan via telephone sedang komunikasi tertulis yaitu melalui *Short Message Service* (SMS) dan surat edaran.

B. Pemberian insentif

Karyawan yang memiliki prestasi kerja guna meningkatkan produksi dan menggefesiskan biaya produksi, maka perusahaan akan memberikan insentif. Selain sebagai balas jasa terhadap prestasi kerja para karyawan, pemberian insentif juga dilakukan sebagai tanda kehormatan bagi pekerja yang telah mengabdikan dirinya pada perusahaan dalam waktu yang lama. Insentif yang diberikan PT X bersifat kehormatan, sehingga diyakini mampu membangkitkan semangat para pekerja. Insentif merupakan salah satu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung akan berusaha lebih giat apabila yang dikerjakannya mendapat apresiasi positif oleh perusahaan dalam bentuk balas jasa.

Insentif yang diberikan PT X ada tiga yaitu insentif materi, insentif nonmateri dan insentif sosial. Jenis-

KARYA ILMIAH MAHASISWA AGRIBISNIS

jenis insentif yang diberikan PT X dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Jenis-jenis insentif yang diberikan PT X.

No	Insentif materi	Insentif nonmater	Insentif social
1	Kendaraan	Promosi	Pendidikan
2	Laptop	Mutasi	

Insentif materi adalah daya perangsang dalam bentuk barang dalam upaya pemeliharaan karyawan, insentif nonmateri adalah daya perangsang dalam bentuk penghargaan atas kinerja serta pengabdian yang telah dicurahkan kepada perusahaan dan insentif sosial yaitu peningkatan status sosial dari perusahaan kepada karyawan agar memiliki soft skill dan hard skill yang lebih baik. Pemberian ketiga insentif tersebut bertujuan agar seluruh karyawan selalu berupaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 4. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang perlu diberikan oleh setiap perusahaan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pension	Masjid/musholla	Balai pengobatan/ Dokter
2	Uang makan	Kantin/kafetarian	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan hukum
5	Bonus	Pendidikan/seminar	Penasehat hukum
6	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Jamsostek
7	Pakaian dinas	Koperasi dan took	Kredit rumah
8	Uang pengobatan	Izin	

Sumber: Hasibuan, 2012

Tabel 4, menjelaskan mengenai jenis-jenis kesejahteraan karyawan yaitu, dari segi ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Data yang didapatkan mengenai pelaksanaan pemberian jenis-jenis penunjang kesejahteraan karyawan yang

C. Pemberian Penunjang kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk memberikan motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang perlu diberikan oleh setiap perusahaan dapat dilihat di tabel 4.

dilaksanakan oleh PT X dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan PT X

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Upah	Masjid/musholla	Balai pengobatan/ Dokter
2	Uang pension	Kantin/kafetarian	Jemputan karyawan
3	Uang makan	Olahraga	Asuransi ketenagakerjaan
4	Uang transport	Pendidikan/seminar	Mess
5	Tunjangan Hari Raya	Cuti tahunan	
6	Bonus	Dispensasi	
7	Uang duka kematian	Izin	
8	Pakaian dinas		
9	Uang pengobatan		
10	Tunjangan <i>extra fooding</i>		
11	Tunjangan shift		
12	Uang bantuan lainnya (sumbangan perkawinan&melahirkan)		

Sumber: PT X, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5, diketahui bahwa PT X memberikan penunjang kesejahteraan karyawan yang berjenis ekonomis penuh, selain itu perusahaan juga memberikan penunjang kesejahteraan karyawan tambahan untuk jenis ekonomis yaitu tunjangan *extra fooding*, tunjangan shift, uang bantuan lainnya seperti sumbangan pernikahan dan melahirkan. Penunjang kesejahteraan karyawan berjenis fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terdapat dua fasilitas yang tidak diberikan oleh PT X yaitu sarana kesenian dan koperasi, namun perusahaan memberiikan fasilitas tambahan yaitu dispensasi. Penunjang kesejahteraan karyawan berjenis pelayanan yang diberikan perusahaan terdapat empat pelayanan yang tidak diberikan yaitu tempat penitipan bayi, bantuan hukum, penasehat hukum dan kredit rumah.

D. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu salah satu faktor yang penting guna terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan akan banyak yang menderita, absensi meningkat, produktivitas menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Kegiatan yang ada ada produksi gula rafinasi berhubungan dengan mesin-mesin yang sangat besar sehingga pekerja diwajibkan menggunakan pelindung untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. PT X telah mengupayakan penerapan K3 dengan melaksanakan pelaksanaan manajerial, pelaksanaan teknis dan pelaksanaan operasional.

E. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang diterapkan perusahaan dalam upaya pemeliharaan dan menjaga X tersebut. Pelaksanaan HIP yang dilaksanakan PT X seperti syukuran tahunan, pelaksanaan hari raya Idul Adha dan pemberian bantuan sumbangan untuk kegiatan-kegiatan desa. Pengadaan kegiatan yang diterapkan oleh PT X diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik antar pemilik perusahaan, manajer, karyawan dan warga untuk menciptakan rasa kekeluargaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap penerapan program pemeliharaan karyawan bagian *ph* di PT X Lampung Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Permasalahan ketenagakerjaan karyawan yaitu, meningkatnya ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret. Hal menyebabkan kegiatan produksi menjadi terbengkalai maka perusahaan memberlakukan jam lembur yang menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya lembur.
2. Penerapan program pemeliharaan karyawan bagian *ph* menghasilkan penilaian aspek Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan penilaian baik. Pelaksanaan komunikasi,

keharmonisan antara pemilik perusahaan, manajer, karyawan serta warga sekitar agar menyadari akan pentingnya keberadaan PT

pemberian insentif dan pemberian penunjang kesejahteraan karyawan yang diterapkan masih belum semua mencapai penilaian baik.

Saran

Program pemeliharaan karyawan di suatu perusahaan perlu diterapkan dengan baik. Berdasarkan kesimpulan di atas perusahaan penting memberikan perhatian pada upaya pelaksanaan komunikasi secara intensif yaitu dengan cara *outing* atau tamasya contohnya *family gathering* dan *outbound* agar terjalin komunikasi yang baik, peningkatan fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan dan pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Referensi

- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.