

METODE PEMELIHARAAN KARYAWAN DI PT RL

Rayi Ranandya Futi

¹Rayi Ranandya Futi, ²Analianasari, ²Bina Unteawati.

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Lampung

Jl. Soekarno Hatta No. 10 Rajabasa Bandar Lampung

Telp (0721) 703995, Fax : (90721) 787309

email¹: rayiranandyafuti@gmail.com

email²: analianasari@polinela.ac.id

email²: bina@polinela.ac.id

Abstrak

PT RL merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan dan pertanian. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah penurunan produktivitas karyawan. Penulisan ini bertujuan untuk: (1) menjelaskan penyebab permasalahan karyawan PT RL; (2) menganalisis penerapan metode pemeliharaan karyawan di PT RL. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode partisipasi secara aktif, observasi, serta berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh PT RL. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yaitu berupa data tentang metode pemeliharaan karyawan yang dilakukan di PT RL menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari penulisan tugas akhir ini adalah (1) penyebab permasalahan karyawan PT RL adalah minimnya kegiatan manajerial dan fasilitas kurang memadai yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan; (2) metode pemeliharaan karyawan di PT RL belum diterapkan secara baik. Metode pemeliharaan karyawan tersebut yaitu komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Metode paling baik yang digunakan oleh PT RL adalah metode kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *karyawan, metode pemeliharaan karyawan, msdm*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah penjual jasa yang kompensasinya telah ditentukan oleh perjanjian (Hasibuan, 2013). Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, serta sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013). Karyawan dipelihara dan dipertahankan agar tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan. Penurunan kualitas serta semangat kerja karyawan secara langsung akan menurunkan kualitas perusahaan.

Kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan akan lebih meningkatkan kedisiplinan, dan sumber daya manusia akan lebih baik dari sisi wawasan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, misalnya di PT RL. Peningkatan jumlah karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan, masalah yang ditimbulkan oleh perusahaan adalah penurunan produktivitas yang disebabkan karena hasil produksi turun naik di beberapa periode dan karena minimnya kegiatan manajerial yang dilakukan. Hasil produksi ayam pedaging PT RL, 2017-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil produksi ayam pedaging PT RL, 2017-2018

No.	Keterangan (periode)	Hasil Produksi (kg)
1	1	104.300
2	2	95.000
3	3	95.750
4	4	92.900
5	5	84.300
6	6	117.000
7	7	129.900
Total		719.150

Tabel 1 menjelaskan bahwa hasil produksi ayam pedaging PT RL mengalami jumlah yang naik turun, sehingga perlu adanya penanganan khusus untuk mengatasi hasil produksi ayam pedaging yang mengalami penurunan setiap periodenya. Peran manajer dalam mengontrol kegiatan produksi bagian peternakan sangat diperlukan guna memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan bahwa pemeliharaan karyawan di PT RL sangat penting dilakukan, misalnya dengan menerapkan metode pemeliharaan karyawan guna memaksimalkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat. Metode pemeliharaan ini meliputi komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil judul “Metode Pemeliharaan Karyawan di PT RL”.

Tujuan

Tujuan dari penulisan ini adalah:

- 1) Menjelaskan penyebab permasalahan karyawan di PT RL
- 2) Menganalisis penerapan metode pemeliharaan karyawan di PT RL

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengumpulan data dilakukan pada 19 Februari sampai dengan 20 April 2018 di PT RL. Data yang dianalisis terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, partisipasi aktif, dan wawancara di PT RL. Data primer yang diperoleh berupa data mengenai penerapan metode pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT RL. Data sekunder yang digunakan dalam penulisan meliputi pengumpulan data dari berbagai buku-buku, internet, jurnal ilmiah yang berhubungan tentang pemeliharaan karyawan di PT RL. Metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan mengamati apa yang saat ini sedang berlaku dan berupaya untuk mendeskripsikan, mencatat dan menganalisis (Mardalis, 2009). Analisis ini digunakan untuk memberikan deskripsi dan gambaran tentang suatu penyebab permasalahan karyawan dan penerapan metode pemeliharaan karyawan yang dilakukan di PT RL.

Tujuan dari analisis deskriptif kualitatif ini yaitu untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan yang akan diselidiki (Nazir, 2005).

Hasil dan Pembahasan

1) Penyebab permasalahan karyawan

Sofyandi (2013) menjelaskan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan karyawan. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa keberadaan karyawan sangat berpengaruh di perusahaan, untuk itu jika terdapat permasalahan yang terjadi pada karyawan sebaiknya segera diselesaikan agar karyawan tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Permasalahan karyawan PT RL adalah penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh minimnya kegiatan manajerial di perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia di PT RL perlu ditingkatkan lagi guna memaksimalkan kinerja para karyawan perusahaan tersebut. Fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan dengan berpedoman terhadap fungsi-fungsi manajemen yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (2013), yaitu:

1) Perencanaan

PT RL melakukan kegiatan perencanaan kebutuhan karyawan pada

bagian produksi di awal periode dengan melibatkan kepala bagian peternakan dan admin peternakan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mengetahui perencanaan kebutuhan karyawan bagian produksi dalam satu periode produksi. Perencanaan juga dibuat untuk mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2) Pengorganisasian

Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian digunakan sebagai pengaturan keseluruhan sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengorganisasian yang dipakai oleh PT RL adalah pembagian tugas dan wewenang. Pengorganisasian bertujuan agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam seluruh kegiatan.

3) Pelaksanaan

Pelaksanaan digunakan sebagai tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan lainnya. Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan, agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan perencanaan maka sangat perlu seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya.

4) Pengawasan

Fungsi pengawasan sangat penting, tanpa adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan

efektif dan efisien. Pengawasan yang dilakukan oleh PT RL adalah pengawasan kepala bagian peternakan terhadap bawahannya melalui inspeksi lapang yang dilakukan setiap hari sebanyak 2 kali.

5) Pengadaan

Fungsi pengadaan yang dilakukan oleh PT RL adalah dengan melakukan rekrutmen karyawan sekali dalam satu tahun.

6) Pengembangan

Fungsi pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan seminar yang ditujukan kepada karyawan tetap, yang dilaksanakan satu kali dalam satu tahun dengan tujuan peningkatan *soft skill* karyawan.

7) Kompensasi

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk upah yaitu sesuai dengan status karyawan perusahaan tersebut, selain upah kompensasi yang diberikan adalah berupa bonus apabila karyawan tersebut telah mencapai target yang dibuat perusahaan. Kompensasi dalam bentuk fasilitas juga diberikan kepada karyawan, tetapi untuk saat ini fasilitas yang diberikan masih sangat terbatas karena perusahaan masih baru berdiri dan fasilitas masih dalam tahap pembangunan.

8) Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bersedia bekerja sama secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang demi tercapainya tujuan perusahaan.

9) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan cara pemenuhan kesejahteraan karyawan secara maksimal agar karyawan tetap berloyalitas terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

10) Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan yang dilakukan di perusahaan adalah dengan cara melakukan absensi. Absensi yang dilakukan adalah 2 kali/hari dengan tujuan mengontrol kehadiran karyawan.

11) Pemberhentian

PT RL melakukan pemberhentian karyawan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, dan kontrak kerja berakhir.

Fungsi yang telah dijelaskan di atas masih sangat kurang penerapannya di

PT RL. Fasilitas yang kurang memadai di PT RL juga menjadi penyebab permasalahan karyawan karena fasilitas adalah salah satu faktor terciptanya kesejahteraan karyawan untuk menunjang peningkatan produktivitas. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2009).

2) Metode Pemeliharaan Karyawan

Metode pemeliharaan karyawan yang digunakan oleh PT RL, yaitu: (1) Metode Komunikasi; (2) Metode Insentif; (3) Metode Kesejahteraan Karyawan; (4) Metode Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (5) Metode Hubungan Industrial Pancasila.

1) Komunikasi

Widjaja (2008) menjelaskan bahwa komunikasi adalah hubungan kontak antar individu atau kelompok. PT RL melakukan metode komunikasi dengan dua cara yaitu menggunakan metode lisan dan tertulis. Jenis komunikasi yang dilaksanakan oleh Direktur PT RL dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jenis komunikasi yang dilaksanakan oleh Direktur PT RL

No.	Komunikasi lisan	Komunikasi tertulis
1	Rapat bulanan Hubungan via	<i>Whatsapp</i>
2	<i>telephone</i>	Surat pemberitahuan
3	Inspeksi lapang	

Tabel 2 menjelaskan tentang jenis komunikasi yang dilaksanakan oleh Direktur PT RL dalam kegiatan manajerial.

2) Insentif

Pemberian insentif karyawan di PT RL bertujuan untuk membangkitkan semangat, lebih disiplin, serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jenis-jenis insentif PT RL dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jenis-jenis insentif PT RL

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

Tabel 3 menjelaskan bahwa jenis-jenis insentif yang diberikan kepada karyawan bagian peternakan ada 3 yaitu insentif materi, insentif non materi, dan insentif sosial. Pemberian ketiga insentif tersebut bertujuan agar seluruh karyawan merasa diperhatikan dan karyawan selalu berupaya meningkatkan prestasi kerjanya.

3) Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan diberikan secara adil untuk seluruh karyawan di PT RL. Kesejahteraan karyawan diberikan kepada karyawan sesuai dengan status karyawan tersebut. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan bagian

peternakan PT RL dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan bagian peternakan PT RL

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Upah	Cuti	<i>Mess</i>
2	Uangmakan	Izin	Penasehat
3	THR	Seminar	
4	Bonus		
5	Uang duka		
6	Pakaian dinas		

Tabel 7 menjelaskan tentang jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang didapat oleh setiap karyawan bagian peternakan PT RL. Jenis kesejahteraan karyawan ini terdapat tiga jenis yaitu dalam bentuk ekonomis, fasilitas, dan pelayanan.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu salah satu faktor yang penting guna terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Kegiatan yang dilakukan di PT RL memang tidak berhubungan dengan mesin-mesin yang berat, akan tetapi perusahaan tetap memberikan peraturan untuk memakai seragam dan pelindung seperti baju rompi, sarung tangan, masker, sepatu boots, dan topi.

5) Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang diterapkan di PT RL dalam upaya pemeliharaan dan menjaga keharmonisan antara pemilik

perusahaan, direktur, karyawan serta warga sekitar agar menyadari akan pentingnya keberadaan perusahaan tersebut.

Sila pertama yang berbunyi ketuhanan Yang Maha Esa, sila ini dilakukan dengan melaksanakan shalat lima waktu. Kegiatan lain yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah dengan syukuran tahunan.

Sila kedua yang berbunyi kemanusiaan yang adil dan beradab. PT RL tidak membedakan status karyawannya. Pimpinan perusahaan menerima segala macam kritik dan saran dari seluruh karyawannya tanpa membedakan status karyawan tersebut.

Sila ketiga yang berbunyi persatuan Indonesia diterapkan dengan melakukan kegiatan gotong royong antar karyawan dan masyarakat sekitar.

Sila keempat yang berbunyi kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Karyawan bagian peternakan melaksanakan sila keempat ini dengan cara melakukan rapat bulanan sebagai evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap bagian.

Sila kelima yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. PT RL memberikan keadilan tersebut dengan membagikan upah sesuai dengan jabatan setiap karyawannya, dan memberikan bonus pada setiap

karyawannya apabila target perusahaan telah tercapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terhadap metode pemeliharaan karyawan di PT RL, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penyebab permasalahan karyawan PT RL adalah minimnya kegiatan manajerial dan fasilitas kurang memadai yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.
2. Metode pemeliharaan karyawan di PT RL belum diterapkan secara baik. Metode pemeliharaan karyawan tersebut yaitu komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Metode paling baik yang digunakan oleh PT RL adalah metode kesejahteraan karyawan.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan untuk PT RL adalah peningkatan fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan dan pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan serta peningkatan *soft skill* karyawan dengan melakukan pendidikan atau seminar secara rutin.

Referensi

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mardalis. 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, M. 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. 2008. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Bumi Aksara. Jakarta.

JURNAL RAYI.docx

4 menit yang lalu



10%

Risiko dari plagiarisme

MEDIUM

Parafrase


0%

Kutipan salah

0%


Concentration



 Bagikan

 Deep

\$ 1.00

 Other services

1

 View report

\$ 1.89