

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang dan Masalah

Persaingan di dunia industri semakin meningkat, seiring dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru dalam dunia bisnis global. Salah satunya adalah bisnis yang bergerak dibidang usaha tani. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dinamis, dan cenderung sulit diprediksi pada era global saat ini, maka sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, serta responsif terhadap perubahan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan adalah suatu usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik mental, serta sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2001). Sedangkan menurut (Flippo, 1994) pemeliharaan karyawan adalah memberikan perhatian terhadap kondisi fisik, mental dan emosi karyawan.

Karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan, sehingga perlu adanya pemeliharaan karyawan. Hasibuan (2013) menjelaskan tujuan pemeliharaan karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn-over* karyawan, memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengaktifkan pengadaan karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2005) bahwa tujuan pemeliharaan karyawan adalah karena sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, merupakan kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Manfaat untuk perusahaan dengan adanya pemeliharaan karyawan, yaitu perusahaan tidak akan kehilangan karyawan, tetapi perusahaan akan banyak

memberikan motivasi agar karyawan tetap dapat dipekerjakan sesuai tujuan dan ilmunya semakin bertambah dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin maju suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan akan lebih meningkatkan kedisiplinan pada karyawan dan sumber daya manusia akan lebih baik dari segi wawasan, pengetahuan dan pengalaman karyawan.

PT Sinar Jaya Inti Mulya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi yaitu mengelola kelapa sawit, mengolah sawit yang berbentuk *Palm Kernel* (PK) yang menghasilkan *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Expeller* (PKE). Kegiatan utama dalam perusahaan ini yaitu bagian produksi yang memproduksi kernel kelapa sawit. Karyawan bagian produksi tersebut harus memiliki kinerja serta produktivitas yang tinggi, agar hasil produksi memiliki kualitas yang baik sehingga keuntungan perusahaan tercapai. Apabila karyawan bagian produksi tidak menjalankan tugasnya, tidak loyal terhadap perusahaan, serta mengajukan surat keluar kepada perusahaan, maka akan mengganggu sistem produksi serta keberlanjutan perusahaan. Kualitas SDM terkoordinasi dengan baik, apabila tugas bagian produksi dilakukan sesuai dengan standar pelaksanaan.

Jumlah seluruh karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya sebanyak 214 orang. Nama dan jabatan karyawan dapat dilihat pada Lampiran 1, sedangkan jumlah karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Staff/Karyawan Tetap	25	12
2.	PKWTT/Karyawan Harian Tetap	156	71
3.	Karyawan Harian Lepas (Buruh)	33	15
<b>Jumlah</b>		<b>214</b>	<b>100</b>

Sumber: PT Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Tabel 1 menjelaskan PT Sinar Jaya Inti Mulya mempekerjakan karyawan di beberapa bagian, yaitu bagian produksi (kebersihan, anggota shift, supir, dll), bagian keamanan (satpam), bagian mekanisasi (las, mesin dan alat berat), gudang (alat dan kebersihan) dan bagian umum (administrasi, operasional timbangan dan laboratorium). Namun, karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut di dominasi oleh karyawan harian tetap/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, tidak ada batasan waktu sebesar 71% dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 214 orang, staff/karyawan tetap sebesar 12%, dan karyawan harian lepas (buruh) sebesar 15%. Data karyawan masing-masing bagian yang terdapat di PT Sinar Jaya Inti Mulya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karyawan masing-masing bagian yang terdapat di PT Sinar Jaya Inti Mulya

No.	Bagian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Kantor	21	10
2.	Satpam	12	6
3.	Umum	19	9
4.	Mekanik Produksi	44	21
5.	Las Bangunan	4	2
6.	Operator Alat Berat	6	3
7.	Listrik & Mesin	10	5
8.	Produksi	42	20
9.	Boiler	12	6
10.	Mandor Srengsem	1	0,5
11.	Mekanik Alat Berat	12	6
12.	Solvent	31	14
<b>Jumlah</b>		<b>214</b>	<b>100</b>

Sumber: PT Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa jumlah seluruh karyawan pada PT Sinar Jaya Inti Mulya sebanyak 214 karyawan. Karyawan yang paling banyak pada PT Sinar Jaya Inti Mulya berada di bagian mekanik produksi sebanyak 44 orang dengan persentase 21% dan jumlah karyawan paling sedikit berada di bagian mandor srengsem sebanyak 1 orang dengan persentase 0,5%. Karyawan paling banyak terdapat dibagian mekanik produksi, karena bagian tersebut bertanggung jawab untuk memperbaiki kerusakan-kerusakan yang terjadi di mesin produksi, dimana mesin-mesin tersebut digunakan untuk memproduksi kernel kelapa sawit. Sedangkan, bagian paling sedikit terdapat di mandor srengsem, bagian ini bertugas untuk mengawasi kegiatan yang ada atau kegiatan yang sedang berlangsung.

Perusahaan sangat membutuhkan bagian yang dapat meningkatkan mutu bahan baku agar tetap mempertahankan kerjasama yang telah disepakati dengan pihak kerjasama dan menghasilkan keuntungan. Bagian yang dapat mengolah hasil produksi sesuai dengan mutu yaitu bagian produksi yang dipercayakan

sebagai pengelola input berupa palm kernel (PK), oleh karena itu sangat dibutuhkan karyawan bagian produksi yang efektif dan efisien agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan. Karyawan bagian produksi mempunyai karyawan sebanyak 42 orang dengan bidang pekerjaan yang berbeda-beda, untuk bidang jumlah karyawan yang di tempatkan. Jumlah karyawan bagian produksi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah karyawan bagian produksi di PT Sinar Jaya Inti Mulya

No.	Bagian-bagian Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Bagian (Kabag)	1	2
2.	Kepala Shift Produksi (Kasifsi)	3	7
3.	Wakil Kepala Shift Produksi (Wakasifsi)	3	7
4.	Anggota Shift (Angsif)	27	64
5.	Kebersihan	3	7
6.	Supir	5	12
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: PT Sinar Jaya Inti Mulya, 2022

Tabel 3 menjelaskan bagian-bagian produksi yang ada pada PT Sinar Jaya Inti Mulya antara lain : kepala produksi (kabag), kepala shift produksi (kasifsi), wakil kepala shift produksi (wakasifsi), anggota shift (angsif), kebersihan, dan supir. Jumlah karyawan terbanyak berada di bagian anggota shift (angsif) yaitu 27 orang dengan persentase 64%, dan jumlah karyawan paling sedikit berada di bagian kepalagainian (kabag) yaitu 1 orang dengan persentase 2%.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan pemeliharaan karyawan antara lain :

1. Belum tercukupinya APD dalam mendukung program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam pemeliharaan karyawan.
2. Komunikasi masih belum berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti rapat bulanan dan evaluasi kegiatan produksi, sesuai dengan ketentuan perusahaan minimal satu kali evaluasi dalam satu minggu. Serta, rapat bulanan dilakukan satu bulan satu kali, tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir dalam rapat tersebut.
3. PT Sinar Jaya Inti Mulya menyediakan fasilitas yaitu mushola, izin, cuti dan cuti hamil, namun belum menyediakan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan

karyawan yang lainnya seperti : pendidikan/seminar, koperasi karyawan, ruang keselamatan dan kesehatan kerja.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan karena karyawan merupakan asset terpenting bagi sebuah perusahaan. Persaingan dunia bisnis perkebunan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk menerapkan metode pemeliharaan karyawan agar karyawan semakin loyal terhadap perusahaan dan produktivitas meningkat. Pernyataan tersebut diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan pada kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT Sinar Jaya Inti Mulya. Metode pemeliharaan karyawan yang telah diterapkan perlu dinilai agar pimpinan perusahaan dapat mengetahui bahwa program yang telah dilaksanakan berjalan baik atau sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil judul “Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian Produksi di PT Sinar Jaya Inti Mulya”.

## **1.2 Tujuan**

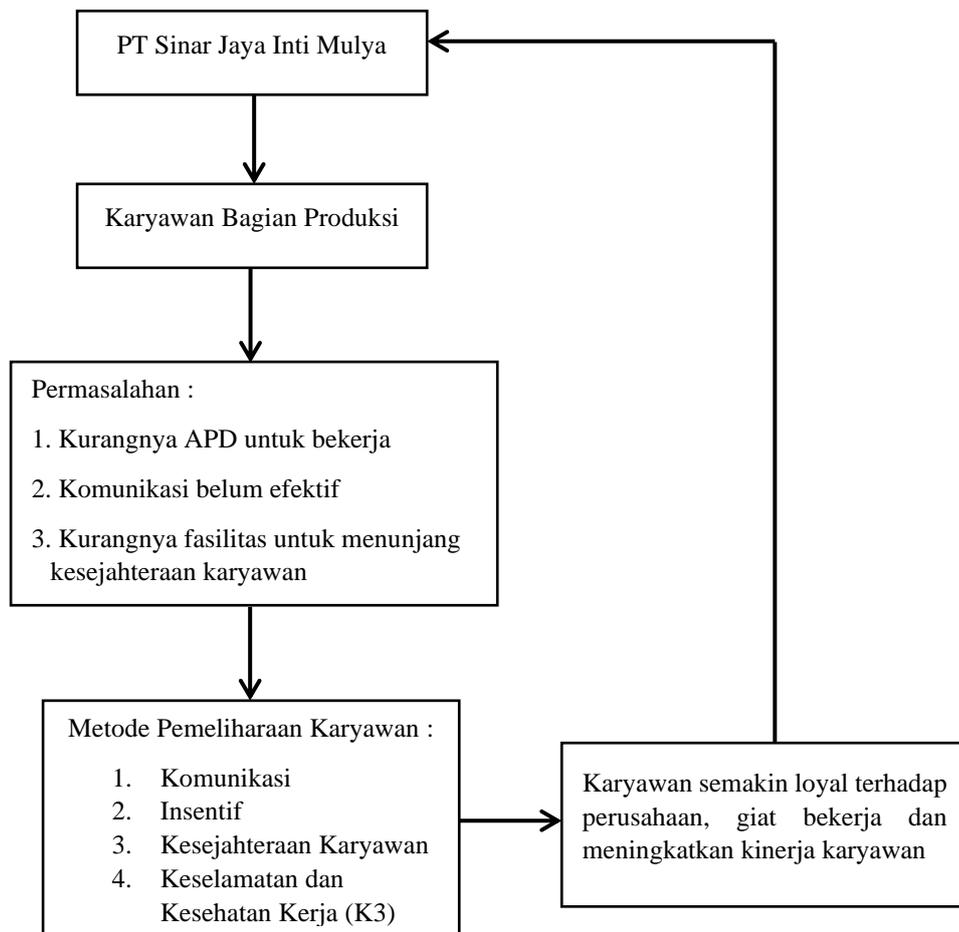
Tujuan penyusunan dan penulisan Laporan Tugas Akhir ini yaitu untuk mendeskripsikan metode pemeliharaan karyawan (Komunikasi, Insentif, Kesejahteraan Karyawan, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)) di PT Sinar Jaya Inti Mulya.

## **1.3 Kerangka Pemikiran**

PT Sinar Jaya Inti Mulya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi usaha tani, mengolah sawit yang berbentuk *Palm Kernel* (PK) yang menghasilkan *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Expeller* (PKE). Keberhasilan mencapai target penjualan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memproduksi dengan menghasilkan *input* yang baik bukan hanya dari segi kualitasnya saja. Konsumen bersedia membayar dengan harga tinggi pada produk yang berkualitas baik. Penunjang utama dalam melakukan pengolahan sawit adalah karyawan bagian produksi karena karyawan merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan selain modal, material dan mesin guna menunjang tercapainya tujuan.

Program pemeliharaan karyawan sangat penting untuk diterapkan oleh perusahaan melalui beberapa metode yaitu meliputi komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pemeliharaan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat dan yang diutamakan yaitu bagian produksi, karena untuk dapat menghasilkan *input* melalui tenaga kerja produksi.

Semakin meningkat produktivitas karyawan, maka akan meningkatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kerangka pemikiran Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian Produksi di PT Sinar Jaya Inti Mulya dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran metode pemeliharaan karyawan bagian produksi di PT Sinar Jaya Inti Mulya

#### **1.4 Kontribusi**

Laporan Tugas Akhir yang telah penulis buat diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk semua pihak, yaitu :

1. Bagi Politeknik Negeri Lampung

Laporan Tugas Akhir dapat memberikan referensi mengenai pemeliharaan karyawan dalam suatu instansi, organisasi dan perusahaan.

2. Bagi PT Sinar Jaya Inti Mulya

Laporan ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk terus memperhatikan program mengenai pemeliharaan karyawan bagian produksi yang diterapkan oleh PT Sinar Jaya Inti Mulya.

3. Bagi Pembaca

Hasil laporan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman, serta dijadikan sebagai referensi yang berkaitan mengenai pemeliharaan karyawan dalam suatu instansi, organisasi atau perusahaan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Karyawan**

Karyawan secara umum adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. Hasibuan (2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Subri (2002), menjelaskan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja, karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

### **2.2 Pemeliharaan Karyawan**

#### **2.2.1 Pentingnya pemeliharaan karyawan**

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan, sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sangat perlu mendapatkan pemeliharaan yang sebaik-baiknya. Pemeliharaan karyawan jika dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki semangat bekerja, disiplin tinggi, dan bersikap loyal pada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Pemeliharaan karyawan (*employee maintenance*) harus mendapat perhatian sungguh-sungguh, karena jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadi penurunan semangat kerja, sikap, loyalitas, dan disiplin karyawan, serta terjadi peningkatan absensi dan pergantian (*turnover*), sehingga pengadaan, pengembangan kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan pemeliharaan karyawan**

Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik demi kepentingan perusahaan maupun para karyawan.

- a. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan yaitu
  1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
  2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi
  3. Menumbuhkan loyalitas dan menurunkan pergantian (*turnover*)
  4. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis, mengefektifkan proses pengadaan karyawan.
- b. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan demi kepentingan karyawan yaitu
  1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
  2. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan

### **2.2.3 Asas-asas pemeliharaan karyawan**

Asas pemeliharaan karyawan sangat diperlukan dalam penerapan program pemeliharaan karyawan. Hal ini diperlukan oleh perusahaan, agar proses pemeliharaan karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Asas-asas dalam pemeliharaan karyawan yaitu

1. Asas Manfaat dan Efisiensi

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan. Asas ini harus diprogram dengan baik agar tidak sia-sia.

## 2. Asas Kebutuhan dan Kepuasan

Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

## 3. Asas Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerjasama, dan semangat kerjanya meningkat. Dengan asas ini diharapkan tujuan pemberian pemeliharaan akan tercapai.

## 4. Asas Peraturan Legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang, Keppres, dan keputusan menteri harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah.

## 5. Asas Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

### **2.3 Penerapan Pemeliharaan Karyawan**

Penerapan pemeliharaan karyawan adalah cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Analisis yang diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan yaitu komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). (Hasibuan, 2001).

#### **2.3.1 Komunikasi**

Komunikasi suatu kecakapan utama yang disyaratkan bagi seorang manajer adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa instruksi-instruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semua itu tergantung dari komunikasi yang efektif. Manajer yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan

apa yang yang dilakukan, tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya jika para karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan bebas dengan seorang manajer, maka informasi yang diperlukan untuk mengelola supaya berhasil, akan terhalang. Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk instruktif, informatif, influencing dan evaluatif. Simbol-simbol komunikasi adalah suara, tulisan, gambar, warna, mimic, kedipan mata, dan lain-lain. Dengan simbol-simbol inilah komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami. Komunikasi disebut efektif jika informasi yang disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi, yaitu komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah, komunikasi horizontal yaitu komunikasi antar karyawan dalam kelompok yang sama, atau komunikasi antar departemen pada tingkatan organisasi yang sama, dan komunikasi diagonal, yaitu komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi.

Komunikasi esensial bagi manajemen perubahan dan dalam beberapa situasi dikatakan bahwa manajemen perubahan adalah manajemen komunikasi. Komunikasi adalah krusial dalam mengembangkan antusiasme dan kesiapan perubahan, dalam memodifikasi cara orang berfikir dan berperilaku, dalam pendidikan dan pelatihan, dan dalam memastikan perubahan berlanjut untuk dipertahankan setelah implementasi. Komunikasi untuk perubahan adalah proses dua arah dan banyak berkaitan dengan menyimak dan menghimpun informasi.

### **2.3.2 Insentif**

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan

produktivitas kerjanya. Insentif dapat didefinisikan juga sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

1. Jenis-jenis Insentif yaitu:

a. Insentif Positif

Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.

b. Insentif Negatif

Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, dibawah prestasi standar.

2. Bentuk-bentuk Insentif yaitu:

a. Nonmaterial insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

b. Sosial insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, umroh dan naik haji.

c. Material insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

### **2.3.3 Kesejahteraan karyawan**

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sesuai dengan masa kontrak atau bahkan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini perusahaan harus memberikan kesejahteraan/kompensasi pelengkap (*fringe benefits*) gaji tersembunyi (*indirect compensation/employee welfare*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan/organisasi, sehingga *labour turnover* relatif rendah. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan baik secara internal dan eksternal konsistensi serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Adapun tujuan pemberian kesejahteraan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Sementara itu yang menjadi jenis-jenis kesejahteraan yang bisa diberikan adalah berupa finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-

baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

Tabel 4. Jenis- jenis kesejahteraan karyawan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang Pensiun	Mushola/Masjid	Puskesmas/Dokter
2.	Uang Makan	Kafetaria	Jemputan Karyawan
3.	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4.	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan Hukum
5.	Bonus/Gratifikasi	Pendidikan/Seminar	Penasehat Keuangan
6.	Uang Duka Kematian	Cuti dan Cuti Hamil	Asuransi/BPJS
7.	Pakaian Dinas	Koperasi dan Toko	Kredit Rumah
8.	Uang Pengobatan	Izin	Alat Transportasi

Sumber : Hasibuan, 2013

Jenis kesejahteraan yang diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional.

#### 2.3.4 Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi “nonfinansial” yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individu dan aktivitas organisasional karyawan yang bersangkutan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan

bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Hal inilah yang mendorong pentingnya K3 ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman antara lain : masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung Ketika bekerja. K3 merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Makin baik kondisi keselamatan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan.