

Analysis Strategi Pemeliharaan Karyawan Tetap Bagian Produksi di PT. Indo Pacifik

Asep Jadir

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, asepsjadir.aj@gmail.com

Abstrak

Tujuan Tujuan dari pembuatan penelitian makalah ini yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi pemeliharaan karyawan tetap bagian produksi di PT.INDO PACIFIK

Desain/metode pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif dan metode analisisnya yaitu deskriptif.

Temuan Banyak karyawan tetap yang merasa nyaman bekerja di perusahaan dikarenakan perlakuan dari pihak perusahaan yang menjadi karyawan merasa senang atas apa yang diperoleh.

Implikasi sebaiknya dalam proses pemeliharaan karyawan di lakukan secara merata baik tetap maupun terikat kontrak .

Originalitas materi yang di angkat dalam penelitian ini adalah hasil dari buku maupun jurnal dan penelitian dilakukan langsung oleh peneliti secara individu .

Tipe penelitian Study Empiris

Kata Kunci : Komunikasi, insentif, program kesejahteraan, KKK, HIP.

I. Pendahuluan

Didalam persaingan bisnis global saat ini, perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah menuntut perusahaan untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Pemeliharaan karyawan merupakan hal umum yang sering dilakukan oleh perusahaan, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Sehingga dapat diasumsikan bahwa pemeliharaan karyawan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Hal ini yang mendorong perusahaan untuk memfasilitasi karir para tenaga kerja guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah perusahaan yang sukses yaitu PT. Indo Pacifik yang sudah berdiri pada thn 2004, perusahaan ini bergerak dalam bidang Textil industry. dimana dalam proses pengolahannya yaitu dari bahan mentah berupa benang baik yang belum diberi warna maupun yang berwarna diolah mejadi selimutan kain yang belum siap pakai. Setelah itu kain yang belum siap pakai tersebut diolah lagi mejadi kain yang benar benar sudah layak pakai.

Adapun kain yang dihasilkan oleh PT. Indo pacifik yaitu kain yang berwarna polos ada juga kain yang bermotif seperti bunga, pohon, batik dan lain lain. Tentunya kualitasnya pun ada yang kualitas Lokal dan kualitas Export sehingga untuk pengirimannya tentu bukan hanya di Indonesia saja tetapi sudah sampai ke Mancanegara.

PT. In dopacifik merupakan perusahaan yang sedang berkembang terbukti dengan semakin besarnya perusahaan yang tentu semakin banyak pula karyawan tetap maupun kontrak yang bekerja yang kini mencapai 2000 pegawai Tetapi kini Khususnya karyawan tetap mulai berkurang dikarenakan kurang nyaman dalam bekerja dengan segala perlakuan fasilitas yang diperoleh dari pihak perusahaan.

Oleh karena itu dalam makalah ini penulis bertujuan untuk mengetahui mengapa pemeliharaan karyawan pada karyawan tetap harus dilakukan, bagaimana strategi pemeliharaan karyawan tetap bagian produksi di PT. Indo Pacifik, dan siapa yang bertanggung jawab dalam program pemeliharaan karyawan atau organisasi apa yang terlibat.

II. Kajian Teori

Pemeliharaan (maintenance) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Penulis)

Edwin B. Flippo

The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees. (Fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan)

Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik baiknya dari pimpinan perusahaan.

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Metode-metode pemeliharaan

1. komunikasi.
2. insentif.
3. kesejahteraan karyawan
4. kesadaran dan keselamatan kerja.
5. hubungan industrial Pancasila

1. Komunikasi

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk instructive, informative, influencing, dan evaluative.

Simbol-simbol komunikasi adalah suara, tulisan, gambar, warna, mimik, ke dipan mata, dan lain-lain. Dengan simbol-simbol inilah komunikator menyampaika informasi kepada komunikan

Hanry Clay Lindgren berkata, *effective leadership means effective communication* atau kepemimpinan yang efektif berarti komunikasi efektif

Sedangkan Lawrence D. Brennan berpendapat *management is communication* atau manajemen adalah komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar mereka terdapat interaksi. interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami.

2. Insentif

a. pengertian insentif

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

G.R. Terry

Latterally incentive means that which incitas or a tendency to incite uction (Insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja).

Manajer yang efektif dapat menciptakan pemeliharaan karyawan yang baidengan cara menerapkan metode insentif yang paling tepat.

b. Metode Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal

karyawan akan lebih baik manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu. Karyawan yang berprestasi bak diberikan insentif positif. sedangkan bagi karyawan yang kurang berprestasi diberikan insentif negatif.

c. Jenis-jenis Insentif

1) Insentif positif

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

2) Insentif negatif

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

d. Bentuk-Bentuk Insentif

1) Nonmaterial insentif

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/penguku piala, atau medali

2) Sosial insentif

han berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam.

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan ke pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk me ngembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3) material insentif

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

3. Program Kesejahteraan

Pentingnya Kesejahteraan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan 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 loyalkaryawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.

Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendo rong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan)

Agar pengertian kesejahteraan karyawan/kompensasi pelengkap/indirect ationwelfare employeefringe benefits jelas, penulis mengemukakandefinisi-definisi di bawah ini

kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmateri) yang dinerikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Andrew F. skulla :

Indirect compesations are reimbursement received by employes in form other than direct wages or salary. (Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk sclain upah atau gaji langsung)

Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan Pemberian Kesejahteraan antara lain sebagai berikut

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan besert

3. keluarganya.
4. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
5. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
6. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
7. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
8. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
9. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
10. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
11. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
12. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Jenis jenis kesejahteraan.

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non finansial 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 berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan turnover meningkat. Berikut merupakan tabel apa saja jenis jenis kesejahteraan karyawan:

Tabel 1. Jenis jenis kesejahteraan karyawan.

| Ekonomis | Pasilitas | Pelayanan |
|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| 1. Uang pensiun | Mushala/masjid | Pendidikan/seminar |
| 2. Uang makan | Kafetaria | Penasihat keuangan |
| 3. Uang transpor | Olahraga | Cuti dan cuti hamil |
| 4. Uang Lebaran/Natal Kesenian | Puskesmas/dokter | Koperasi dan toko |
| 5. Bonus/gratifikasi | Jemputan karyawan | Asuransi/astek |
| 6. Uang duka kematian | Penitipan bayi | Kredit rumah |
| 7. Pakaian dinas | Bantuan hukum | |

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK 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 KKK ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat pengaman (seperti masker sarung tangan, tutup mulut, dan hidung) saat bekerja. KKK ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan dari keseluruhan sila -sila

Pancasila dan Undang -Undang Dasar 1945 . yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia

HIP sebagai wahana menuju ketenangan kerja dan stabilitas sosial ekonomi untuk pembangunan nasional

Ciri-Ciri Khas HIP :

1. HIP didasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa. kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia di dalam satu pengertian yang utuh dan bulat.
2. HIP ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima Pancasila yang berbunyi :
 - a. suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu hubungan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia
 - b. suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekadar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
 - c. Suatu hubungan perburuhan yang didalamnya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia. tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maulun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pada kepentingan nasional
 - d. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan atas asas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.
 - e. suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagan yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi seluruh kelompok masyarakat.
3. HIP didasarkan atas suasana serta keserasian, keselarasan, dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi yaitu, buruh, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat umum.
4. HIP berpegang pula pada Tridharma di mana antara buruh, pengusaha, dan pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki, memelihara, mempertahankan, dan terus-menerus mawas diri, yang mengandung asas parinership dan tanggung jawab bersama.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penelitian jenis kualitatif dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan study empiris . Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri yaitu di PT. Indo Pacifik yang beralamatkan di Jl. Raya laswi biru no. 01 Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

Data yang akan diperoleh yaitu dengan cara pengamatan langsung dan wawancara ke beberapa pihak terkait yakni karyawan tetap yang bekerja di bagian khususnya produksi . Metode analysis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analysis deskriptif.

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT. Indo Pacifik dengan melakukan pengamatan langsung dengan mewawancarai beberapa karyawan tetap di perusahaan tersebut Pemeliharaan (maintenance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh -sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan

menurun. Absensi dan turn-over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Supaya karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikandengan baik.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa karyawan yaitu tentang pentingnya pemeliharaan karyawan:

- 1 Penulis : menurut bapak kenapa pemliiharaan karyawan harus dilakukan?
Kabag Dyeng : Pemeliharaan (maintenance) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
- 2 Penulis : menurut bapak kenapa pemliiharaan karyawan harus dilakukan?
Kabag Finishing : pemeliharaan karyawan itu penting supaya karyawan semangat bekerja , tingkat kedisiplinan tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan.
- 3 Penulis : menurut bapak kenapa pemliiharaan karyawan harus dilakukan?
Kabag Pretreatment : Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.
- 4 Penulis : menurut bapak kenapa pemliiharaan karyawan harus dilakukan?
Kabag Printing : menurut saya pentingnya pemeliharaan karyawan yaitu untuk memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti yaitu mendapatkan hasil perbandingan bagaimana metode pemeliharaan yang dilakukan oleh manajemen di perusahaan :

1. komunikasi

Dalam proses komunikasi manajemen membolehkan kepada karyawan tetap untuk melakukan komunikasi baik dengan formal maupun non formal melalui meeting, berbicara langsung , melalui media elektronik atau handphone supaya dalam proses komunikasi jika ada informasi yang sangat penting bisa tersampaikan dengan cepat.

Adapun kegiatan meeting yang dilakukan yaitu ada tiga tahap, meeting pertama biasanya dilakukan setiap pagi hari (breeping pagi) pada saat jam sebelum masuk kerjaAda juga kegiatan meeting kedua yang rutin dilakukan satu kali dalam Satu minggu (meeting mingguan),jadi dalam satu bulan ada empat kali pertemuan dengan pimpinan perusahaan.

Sedangkan untuk pertemuan meeting ketiga itu khusus dilakukan setiap satu bulan sekali (meeting bulanan), yang mana seluruh karyawan tetap dipersilahkan untuk mempresent asikan hasil kerja dan pertanggung jawaban yang telah dilakukan dalam satu bulan kepada pimpinan.

2. Insentif

Adapun insentif yang diberikan kepada karyawan tetap dalam rangka melakukan proses pemeliharaan karyawan yaitu berupa material , misalnya pemberian bonus atas tercapainya target produksi dalam satu bulan. Adapun insentif yang diberikan berupa non matrial yaitu berupa penghargaan berupa kenaikan jabatan yang tadinya hanya menjadi operator mesin diangkat menjadi staf kepala shift atau kepala regu yang tentunya akan menaikkan upahnya .

Dalam program pemberian insentif kepada karyawan, pihak perusahaan melukaka n beberapa tahap, seperti pemberian uang lembur kepada karyawan yang diharuskan lembur pada saat hari libur. Insentif yang selanjutnya diberikan berupa tunjangan hari tua yang kelak nantinya bisa dipergunakan oleh karyawan setelah tidak lagi bekerja diperu sahaan diluar dari uang pesangon.

Ada juga insentif yang diberikan adalah berupa uang transport dan uang makan tetapi tidak diterima setiap hari melainkan digabungkan dengan upah atau gaji.

3. Program kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan terbagi menjadi Dua jenis, pertama yaitu Fasilitas dan yang kedua pelayanan.

Adapun fasilitas yang diberikan yaitu misalnya tempat ruangan kerja yang nyaman sehingga dalam ruangan yang nyaman karyawan bisa bekerja dengan baik, selanjutnya tempat mushola dengan ruangan yang cukup luas jadi dalam beribadah tidak mengantri atau tidak berdesakan, ada juga mobil jemputan karyawan yang berguna demi kelangsungan dalam bekerja sehingga karyawan tidak ada yang telat masuk kerja, dan terakhir kantin yang berguna agar karyawan tidak perlu pergi keluar perusahaan untuk mencari makanan karena sudah tersedianya kantin didalam.

Sedangkan pelayanan yang diterima oleh karyawan yaitu asuransi kesehatan yang nantinya bisa dipergunakan oleh karyawan jika terjadi kecelakaan atau sakit mendadak sehingga karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk berobat.

4. Keselamatan dan kesehatan kerja

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja pihak perusahaan memberikan alat bantu kerja kepada karyawan misalnya berupa masker yang berguna menghindari dari debu debu, bau obat yang menyengat. Selain itu diberikan juga sepatu boot yang berguna oleh karyawan untuk menghindari kecelakaan kerja misal terjatuh di area mesin karena lantai licin. Juga disetiap mesin masing masing disediakan APAR atau alat pemadam api ringan yang berguna untuk berjaga jaga jika terjadi kebakaran.

Meskipun pihak perusahaan telah menyediakan alat alat keselamatan kerja tetapi masih banyak karyawan yang terjadi kecelakaan ringan maupun parah dilapangan. Hal ini dikarenakan para karyawan tidak menggunakan alat keselamatan kerja dengan alasan yang tidak masuk akal padahal keselamatan dalam bekerja itu lebih penting dari apapun.

Sedangkan cara dilakukan oleh pihak perusahaan agar karyawan tetap terjaga kesehatannya setiap karyawan diberi susu murni setiap minggunya sebanyak 2-3 Liter selain untuk menjaga kesehatan pemberian susu berguna untuk membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja, dan melakukan senam pagi setiap hari jum'at atau sabtu selain mendapatkan kesehatan jasmani kegiatan ini juga sebagai salah satu bentuk hiburan untuk karyawan guna mendapatkan kesehatan rohaninya juga.

Untuk menunjang proses produksi di PT. Indo Pacifik pihak manajemen membuat berbagai Organisasi yang berguna sebagai penunjang kelangsungan proses produksi, dan sebagai penunjang program pemeliharaan karyawan sebagai mana mestinya. Adapun organisasi yang didirikan yaitu panitia 5R, P2KKK, AOC, SPM.

1. Panitia 5R

5R merupakan suatu tatacara untuk menata lingkungan kerja yang bersih yang berguna untuk karyawan agar mereka terhindar dari penyakit. Untuk melakukan program 5R berjalan dengan baik, panitia melakukan patroli kebersihan jika ada tempat atau mesin yang kotor bisa langsung diberi pengarah atau ditegur jika masih terulang lagi.

2. P2KKK

P2KKK atau Panitia Pengendali Kesehatan dan Keselamatan Kerja, ini merupakan suatu organisasi yang berguna untuk mengatasi masalah kesehatan dan keselamatan yang kurang diperhatikan oleh karyawan. Agar karyawan bisa bekerja dengan baik juga selamat itulah diharapkan oleh pihak perusahaan maka dari itu program ini sangat menunjang guna kelangsungan dan kenyamanan bekerja para karyawan.

3. AOC

Organisasi AOC merupakan sekumpulan Panitia yang mempunyai jiwa semangat yang tinggi didalam dirinya, oleh karna itu panitia AOC sering menyampaikan motivasinya kepada karyawan yang diselenggarakan setiap hari senin. Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mereka tetap semangat bekerja meskipun berada dalam tekanan perusahaan.

4. SPM

Panitia SPM atau Serikat Pekerja Masyarakat ini bertujuan untuk menunjang kesejahteraan karyawan, dimana jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan maka SPM yang akan segera menindak lanjuti permasalahannya agar tidak terjadi kesalahan p ahaman yang merugikan antar pihak perusahaan dan karyawan.

V. Penutup

Pemeliharaan (maintenance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh -sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan turn -over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik dilakukan dengan metode "komunikasi, insentif, kesejahteraan, KKK, dan HIP" yang sesuai dan harmonis, agar tujuan optimal perusahaan, karyawan, dan masyarakat tercapai bersama sama .

setelah diamati dalam program kesehatan dan keselamatan kerja ternyata masih kurang efektif untuk itu diharapkan agar pihak manajemen melakukan pembenahan dalam program Kesehatan dan Keselamatan kerja demi kelancaran proses produksi menjadi tidak terhambat.

Daftar Pustaka

- Andrew E, sikula . 2011 . manajemen sumber daya manusia . Erlangga . Bandung.
- Flipo, Edwin . 2012 . manajemen personalia . PT. Gelora aksara pratama, jakarta.
- George , R terry dan Les liew : 2008 . dasar dasar manjemen . (edisi bhs. indonesia) . PT. Bumi Aksara . Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2012 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lawarance D, Brennan . effective bussiness writing ang speakng. USA : Little field , Adam & co. 1963
- Lindgren, Henry clay . 1980 . educational psychology in the class room (edisi 6) . Newyork. Oxfor universuty press.
- Ryan, Vindyana. Rachma, Yuliani . 2012. Jurnal pengaruh pelaksanaan program pemeliharaan karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Alstom grid jakarta.