

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN

PERCETAKAN CV. HARAPAN BARU



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis

oleh:

GARCIA LUCIANO KUSUMA
B 100 120 160

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN
PERCETAKAN CV. HARAPAN BARU**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

GARCIA LUCIANO KUSUMA

B 100 120 160

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



Ahmad Mardalis SE., M.B.A

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN
PERCETAKAN CV. HARAPAN BARU**

oleh:

GARCIA LUCIANO KUSUMA
B 100 120 160

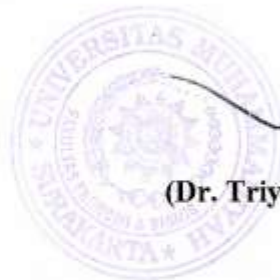
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 07 Januari 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Ahmad Mardalis SE., M.B.A
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Syamsudin, MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Chuzaimah, MM
(Anggota II Dewan Penguji)

(M)
()
()

Dekan,



(Signature)
(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Januari 2017

Penulis



GARCIA LUCIANO KUSUMA

B 100 120 160

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN PERCETAKAN CV. HARAPAN BARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mengelola SDM dilihat dari segi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja sehingga bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi CV. Harapan Baru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV, Harapan Baru dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajer perusahaan dan kepala bagian divisi, kepala bagian HRD dan lain-lain yang mendukung dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Untuk mewujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri atas manajemen SDM sebagai fungsi manajerial (Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*)), maupun manajemen SDM sebagai fungsi operasional (Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)). Oleh karena itu Manajemen dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang atau manusia sebagai aktor atau pelaku sangatlah dibutuhkan agar setiap pekerjaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Pengadaan Tenaga Kerja, Pengembangan, Kompensasi, Integrasi, Pemeliharaan, Pemutusan Hubungan Kerja dan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how to manage human resources in terms of manpower procurement, development, compensation, integration, maintenance, termination of employment so that could be a source of competitive advantage for CV. Harapan Baru. The population in this study were all employees of CV, Harapan Baru and samples used in this study is the manager of the company and head of the division, the head of the human resources department and others who support this research. The purpose of this study was to determine

how to manage human resources in terms of manpower procurement, development, compensation, integration, maintenance, termination of employment so that could be a source of competitive advantage for CV. Harapan Baru. The population in this study were all employees of CV, Harapan Baru and samples used in this study is the manager of the company and head of the division, the head of the human resources department and others who support this research. The results of this research note that human resource management is part of the general management that focuses on human resources. To manifest certain results through people. This means that human resources is important and dominant role in management. The function of human resource management consists of human resource management as a managerial function Planning , Organizing , Directing , Controlling , as well as human resources management as the operational functions (Procurement of Labor or the Procurement Human Resources (recruitment), Development , Compensation , Integration , Maintenance , Termination of Employment . Therefore management in any activity undertaken by a person or a human being as an actor or actors is needed for each job or organization can run well.

Keyword : *Procurement of Labor, Development, Compensation, Integration, Maintenance, Termination of Employment and Human Resources*

1. PENDAHULUAN

Arus globalisasi terjadi di semua negara termasuk Indonesia. Tak ada satupun negara di dunia ini yang mampu membendung dahsyatnya arus globalisasi. Karenanya, semua negara tak akan terlepas dengan budaya global. Apalagi, dengan kemajuan teknologi informasi, maka budaya global, dalam sesaat sudah bisa menyebar ke seluruh penjuru dunia, tak terkecuali Indonesia. Kondisi ini bisa berdampak positif, namun juga negatif, Tergantung bagaimana kita merespons serbuan arus globalisasi tersebut. Apakah kita siap, atau gagap atau bahkan tidak melakukan respons sama sekali, itu semua tergantung dengan kita. Namun, yang harus disadari dan dipahami di era global ini berbagai informasi maupun produk akan bersaing secara ketat dalam perebutan 'market'di pasar global. Persaingan itu tidak lepas dari berbagai unsur kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai kondisi jaman dan waktu. Oleh karena itu, untuk menghadapi segala persaingan tersebut, yang

paling utama adalah menyiapkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) kita. (http://www.kompasiana.com/wiwickurniaty/daya-saing-sdm-indonesia-di-pasar-global_55cd879ef27e615e124567fc)

Adanya krisis ekonomi yang melanda bangsa Indonesia membawa dampak sangat besar pada dunia bisnis di Indonesia sekarang ini. Maraknya krisis pemutusan hubungan kerja baik secara sukarela atau sepihak menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset perusahaan yang berarti mitra kerja perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral dari perusahaan. Dalam membangun perusahaan diperlukan input yang terdiri dari material, informasi, energi yang diproses melalui mesin, peralatan, software sehingga menghasilkan output berupa, produk fisik maupun jasa. Adanya kepentingan sumber daya manusia terhadap organisasi tidak dapat diabaikan, mutlak diperlukan karena manusialah yang mengelola sumber daya yang ada di dalam organisasi.

Setiap perusahaan yang beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1995 dalam Ellitan, 2002), karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk, tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup perusahaan, masih banyak

perusahaan yang menganggap SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dikarenakan proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola) dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan dan penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). (Sugiyono, 2010). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah adalah manajer perusahaan dan kepala bagian devisa, kepala bagian HRD dan lain-lain yang mendukung dalam penelitian ini. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan dengan proses mengorganisasikan denagn dan mengurutkan data kedlam pola, kategori, dan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 1998: 130). Penelitian ini menggunakan data model interaktif (interactive of analisis) yaitu Reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclution Drawing).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (recruitment)

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Sumarno selaku Manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016.

Pertanyaan : Bagaimana bapak sebagai seorang Manager HRD akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan?

Jawaban : Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang. Untuk rekrutmen karyawan harus melalui penyaringan beberapa tahap. Baik itu secara tertulis maupun secara lisan yang materinya berhubungan dengan unit unit yang memerlukan tambahan karyawan. Kemudian kita lakukan training selama 3 tiga bulan untuk mengetahui skil, loyalitas ke perusahaan, kedisiplinan serta yang berhubungan dengan peraturan perusahaan.

Dari hasil wawancara tersebut bahwa penentuan sumber daya manusia yang dipilih dengan sistem rekrutmen yang mencakup seleksi terlebih dahulu melalui penyaringan beberapa tahap yaitu secara tertulis maupun secara lisan yang materinya berhubungan dengan unit-unit yang membutuhkan penambahan karyawan.

Hasil wawancara dengan Bapak Sumarno selaku manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pertanyaan : Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang?

Jawaban : Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa ketersediaan tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3.2 Pengembangan

Definisi pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun tujuan dari pengembangan karyawan adalah menyangkut beberapa hal, diantaranya :

Pertanyaan : Dengan adanya tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh, pengembangan seperti apa yang bapak inginkan dilihat dari produktivitas kerja, efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan service, karir ?

Jawaban :

3.2.1 Produktivitas Kerja

Hasil wawancara dengan pimpinan Bapak Sumarno selaku manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, apabila kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan yang semakin membaik.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang paling penting pada semua tingkatan ekonomi. Metode yang digunakan untuk pengukuran tersebut dapat diketahui dengan melihat adanya jumlah produksi yang dihasilkan oleh setiap karyawan dibagi dengan jumlah jam kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut merupakan suatu alat manajemen yang paling penting pada semua tingkatan ekonomi. produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kuantitas dan kualitas produksi juga akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan manegerial skill karyawan yang semakin baik.

3.3 Efisiensi

Hasil wawancara dengan pimpinan Bapak Sumarno selaku manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative mengecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar

Berdasarkan wawancara tersebut efisiensi yaitu untuk perkembangan perusahaan agar waktu, bahan baku, dan mengurangi aus mesin-mesin yang digunakan tidak terbuat sia-sia, dan menekan pemborosan saat produksi berlangsung maka dari itu perusahaan akan terus beroperasi dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

3.4 Mengurangi **Kerusakan**

Hasil wawancara dengan pimpinan Bapak Bambang Srimurtanto selaku kepala produksi pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian wawancara tersebut agar karyawan pada saat bekerja dapat menekan atau mengurangi kerusakan yang ditimbulkan maka dari itu perusahaan memerlukan karyawan yang ahli dan terampil dalam menggunakan mesin-mesin cetak.

3.5 Mengurangi kecelakaan

Hasil wawancara dengan pimpinan Bapak Edi Santoso selaku kepala bagian teknisi pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan saat bekerja, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

Berdasarkan uraian wawancara tersebut agar karyawan dituntut harus berhati-hati saat bekerja agar dapat mengurangi angka kecelakaan yang diakibatkan kesalahan-kesalahan karyawan itu sendiri dan juga harus waspada dan memahami betul apa yang harus dilakukan saat menggunakan mesin-mesin yang dapat mengakibatkan kecelakaan, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat menekan kecelakaan saat bekerja.

3.6 Meningkatkan Service

Hasil wawancara dengan pimpinan Bapak Prima Aryani selaku kepala bagian marketing pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pengembangan akan meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian wawancara yang telah diuraikan oleh Bapak Prima Aryani dalam meningkatkan kualitas layanan yang baik kepada konsumen perusahaan, perusahaan harus memberikan pelayanan yang baik setiap konsumen yang datang, hal ini dilakukan sebagai daya tarik yang sangat penting agar perusahaan mendapatkan image yang baik berdasarkan dari hasil kerja serta pelayanan yang memuaskan kepada konsumen.

3.7 Karir

Hasil wawancara dengan Bapak H Sutarno selaku direktur utama pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

Dari uraian tersebut bapak H Sutarno mengatakan perusahaan akan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir bagi setiap karyawan dimana karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja dengan sungguh-sungguh.

3.8 Kompensasi (*compensation*)

Hasil wawancara dengan Bapak H. Sutarno selaku Direktur utama pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pertanyaan : Adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bagaimana bapak memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan dalam meningkatkan hasil kerja?

Jawaban : Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hal senada yang diungkapkan oleh Bapak Sumarno selaku Manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut:

Jawaban : Dalam bekerja mestinya kita membuat target target yang akan kita capai, ketika target ini bias dicapai oleh tiap tiap devisi maka kita memberikan bonus bonus, serta bagi karyawan yang berprestasi mestinya kita promosikan untuk jabatan yang lebih baik yang di imbangi dengan gaji yg lebih baik pula.

Berdasarkan uraian hasil wawancara tersebut kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, perusahaan juga memberikan bonus-bonus, serta bagi karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi untuk jabatan tertentu serta juga adanya kompensasi yang lebih baik pula dan meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

3.9 Pengintegrasian (*integration*)

Hasil wawancara dengan Bapak H. Sutarno selaku Direktur Utama pada tanggal 13 Juli 2016 sebagai berikut:

Pertanyaan : Bagaimana bapak/ibu dalam menyikapi masalah integrasi dalam usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) diantara mereka?

Jawaban : Begini lho ya mas..... adanya integrasi yang ditetapkan oleh perusahaan kita senantiasa memupuk rasa persaudaraan diantara mereka baik dengan pengajian, wisata bersama, outbond dll, sehingga mereka lebih kompak dalam bekerja, saling menghargai sesama karyawan serta menghormati atasannya masing masing.

Senada yang diungkapkan oleh Ibu Utami Wulandari selaku General Manager

Jawaban : Perusahaan telah memberikan atau menetapkan dalam menyikapi masalah integrasi dalam usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) diantara mereka yaitu dengan cara pengajian yang wajib diikuti setiap karyawan agar semua karyawan saling berinteraksi baik dengan divisi-divisi yang lain dan mereka mendapatkan siraman rohani agar timbul rasa memiliki dan tanggungjawab atas pekerjaan mereka lakukan selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut perusahaan telah memberikan solusi agar senantiasa memupuk rasa persaudaraan yaitu dengan diadakannya pengajian, wisata bersama, outbond, dll agar mereka selalu kompak dalam bekerja, saling menghargai dan menghormati atasannya dan melalui pengajian agar karyawan mendapatkan siraman rohani yang akan menimbulkan rasa memiliki dan tanggungjawab.

3.10 Pemeliharaan (*maintenance*)

Hasil wawancara dengan Bapak Sumarno selaku manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pertanyaan : Bagaimana bapak menyikapi kemampuan atau keahlian (skill) setiap karyawan yang memiliki potensi untuk maju?

Jawaban : Perusahaan dorong untuk lebih maju lagi dengan memberi kesempatan kepada mereka belajar tentang cetak bahkan kita beri kesempatan untuk belajar dibidang lain baik pra cetak ataupun di bidang bidang yang lainsehingga pengetahuan tentang mesin mesin cetak akan di kuasainya.

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (skill) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times$ Upah Sebulan	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam ke-2 & 3	$2 \times \frac{1}{173} \times$ Upah Sebulan	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

3.11 Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Hasil wawancara dengan Bapak Sumarno selaku manager HRD pada tanggal 13 Juni 2016 adalah sebagai berikut :

Pertanyaan : Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu dalam jangka panjang jika mereka telah memiliki kemampuan seperti yang diinginkan pasti mereka akan dengan sendirinya keluar dari perusahaan atau dimana tingkat usia?

Jawaban : Kita senantiasa melakukan regenerasi sejak dini melalui pengkaderan dengan memberi kesempatan bagi para pelamar yang memiliki dedikasi

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus

memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Perusahaan CV. Harapan Baru telah menerapkan dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan kepada karyawan yang di PHK disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku .

Pasal 156 ayat (1) UU no.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (“PHK”), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Sebagaimana perhitungan pemberian uang pesangon yang tertera pada **UU ketenaga kerjaan Pasal 156 ayat (2)**

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Sedangkan perhitungan pemberian uang penghargaan masa kerja yang dirujuk dari Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan :

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagaiberikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upa
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

4. PENUTUP

Perekrutan karyawan yang ada di perusahaan CV. Harapan Baru melalui pemasangan iklan dikoran,media sosial, serta pamflet-pamflet perusahaan diuntungkan karena proses seleksi sesuai dengan kebutuhan yang ada sedangkan perekrutan warga sekitar perusahaan hanya sistem kekeluargaan dengan proses

perekrutan warga sekitar membutuhkan waktu disebabkan karena perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan, keterampilan dan pengetahuan yang belum dimilikinya.

Kompensasi yang ada pada perusahaan CV. Harapan Baru dengan sistem gaji yang dilakukan secara manual yaitu dengan pembayaran cash untuk setiap bulannya sedangkan pemberian bonus hanya dilakukan apabila seseorang telah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan adanya kenaikan jabatan sesuai dengan lamanya dia bekerja serta memiliki prestasi kerja yang baik.

Pengintegrasian (*integration*) perusahaan telah memberikan solusi agar senantiasa memupuk rasa persaudaraan yaitu dengan diadakannya pengajian, wisata bersama, outbond, dll agar mereka selalu kompak dalam bekerja, saling menghargai dan menghormati atasannya dan melalui pengajian agar karyawan mendapatkan siraman rohani yang akan menimbulkan rasa memiliki dan tanggungjawab.

Pemeliharaan (*maintenance*) yang dilakukan pihak CV. Harapan Baru dalam hal ini menerapkan sistem adanya jamsostek bagi karyawan yang telah mengabdikan dirinya paling tidak minimal 1 tahun bekerja dan adanya asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja dan menanggung semua biaya pengobatan selama dia sakit, serta adanya makan siang yang telah disediakan pihak perusahaan bagi semua karyawan, adanya THR yang diberikan pada saat hari raya idul fitri bagi semua karyawan dan bagi karyawan tertentu yang siap lembur maka perusahaan menyediakan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang upah lembur.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak manajemen CV. Harapan Baru yaitu usia yang sudah tidak produktif lagi (> 60 tahun) maka perusahaan memberikan uang pensiun (pesangon) yang sesuai dengan masa kerja dan uang penghargaan atas pengabdian yang diberikan kepada perusahaan ,sedangkan bagi karyawan yang memiliki kesalahan atau merugikan perusahaan maka perusahaan akan diperhentikan secara sepihak dengan kompensasi uang pesangon saja.

DAFTAR PUSTAKA

Moleong, J.K. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung Moleong, 1998: 130

Lena Ellitan. 2002. *Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2. September 2002: 65-76.

http://www.kompasiana.com/wiwikkurniaty/daya-saing-sdm-indonesia-di-pasar-global_55cd879ef27e615e124567fc