

PRODUKTIVITAS KERJA SETELAH ADANYA PENGURANGAN KARYAWAN KETIKA KENAIKAN UPAH MINIMUM DI PT. SINAR PRATAMA CEMERLANG

WORK PRODUCTIVITY AFTER EMPLOYEES REDUCTION WHEN THE MINIMUM WAGE INCREASES AT PT. SINAR PRATAMA CEMERLANG

Chrestony Soeyono Pusung⁽¹⁾, Maria Heny Pratiknjo⁽²⁾, Evelin J.R Kawung⁽²⁾

1) Staf dan Peneliti pada Pemprov Sulawesi Utara/ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

*Penulis untuk korespondensi: chrestony@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id : Sabtu, 3 April 2021
Disetujui diterbitkan : Rabu, 28 Juli 2021

ABSTRACT

This study aims to figure out about work productivity after the reduction of employees at PT. Sinar Pratama Cemerlang. This research used descriptive and qualitative approach that aims to overview a phenomenon that occurs in this case the phenomenon of the impact of an increase in the city minimum wage on workers productivity in Manado City. Data collection techniques used in this research are observation, interview, and documentation methods. The results of this study shows that work productivity after a reduction in employees when there is an increase in the minimum wage at PT. Sinar Pratama Cemerlang as a whole is classified as good in terms of quantity of work, quality of work, and punctuality.

Keywords : work productivity; reduction of employees; increase in minimum wages

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja setelah adanya pengurangan karyawan di PT. Sinar Pratama Cemerlang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberi gambaran tentang suatu fenomena yang terjadi dalam hal ini fenomena tentang dampak kenaikan upah minimum kabupaten/kota terhadap produktivitas pekerja di Kota Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan produktivitas kerja setelah adanya pengurangan karyawan ketika kenaikan adanya upah minimum di PT. Sinar Pratama Cemerlang secara keseluruhan tergolong baik dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Kata kunci : produktivitas kerja; pengurangan karyawan; kenaikan upah minimum

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Upah atau gaji adalah imbalan yang wajib diterima oleh setiap tenaga kerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa dan melakukan sesuatu untuk kepentingan perusahaan. Pemerintah, perusahaan dan pekerja memiliki kepentingan berbeda terhadap upah. Pekerja memiliki kepentingan terhadap upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sedangkan perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya agar dapat memaksimalkan keuntungan dan pendapatan perusahaan, untuk pemerintah menjaga agar perekonomian di setiap daerah dapat terlaksana dengan baik, salah satu contoh mencegah agar tidak adanya kemiskinan di daerah.

Kepentingan yang berbeda antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah menyebabkan adanya permasalahan antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah yang sepatasnya diperoleh. Dimana dalam pengawasan mengenai upah ini dari pemerintah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan.

Pemerintah lewat Gubernur sebagai Kepala Daerah adalah pihak yang memiliki kebijakan untuk menetapkan pengupahan, sangat diharapkan dapat mampu dan memberikan keadilan bagi pengurus/ pemilik perusahaan dan tenaga kerja dalam menetapkan upah. Tujuan pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan adalah untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya beli masyarakat (Kertiasih, 2017).

Upah minimum merupakan standar para pemilik perusahaan atau para pengusaha sebagai pelaku industri dalam memberikan upah terhadap pekerja yang berada di dalam perusahaan mereka, sedangkan Upah Minimum Kota adalah upah standar yang berlaku di suatu daerah Kotamadya yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja dalam lingkungan usaha atau kerjanya, menurut Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang “ Pengupahan” bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah.

Negara Indonesia sendiri upah minimum setiap daerah berbeda-beda, setiap daerah masing-

masing provinsi maupun Kabupaten/Kota jumlah nominal upahnya berbeda-beda tergantung dari indeks pertumbuhan setiap daerah. Penerimaan bulanan minimum atau paling sedikit disebut sebagai upah minimum sebagai bentuk imbalan pemilik perusahaan kepada para pekerja atau karyawan (gaji). Dalam pengupahan dikenal istilah upah minimum, yang artinya sebagai standar terbawah atau minimum termasuk tunjangan tetap yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Regional.

Secara budaya definisi bekerja bagi orang Manado adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh orang yang sudah menyelesaikan pendidikan, menggunakan pakaian rapih dan pergi ke kantor, menurut Pratiknjo (2016). Dalam situasi sulit sekarang ini akibat wabah pandemic Covid 19 dapat bekerja apa saja yang penting mendapat imbalan untuk pemenuhan ekonomi merupakan alternative pilihan yang harus diambil, dengan berbagai konsekwensi termasuk upah yang pas-pasan.

Upah Minimum Provinsi juga merupakan acuan atau tolak ukur bagi daerah yang cenderung menggunakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam sistem pengupahan terhadap tenaga kerja. Hendaknya besaran UMP tidak boleh melebihi besaran Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 dinyatakan: "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan" dan pada pasal 88 ayat (1) yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 90 ayat (1), yang berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Kebijakan pemerintah terhadap Upah Minimum telah menjadi hal yang penting dalam

masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003).

Keberhasilan pembangunan daerah tidak terlepas juga dari bantuan pemerintah dalam hal ini dengan menaikkan standar upah pekerja di Sulawesi Utara. Dengan menaikkan Upah minimum maka meningkatnya konsumsi masyarakat terhadap dunia usaha, sehingga bisa menimbulkan jenis-jenis usaha baru, dan akan memunculkan kemandirian masyarakat Sulawesi Utara untuk berdagang atau membuka usaha demi untuk menguatkan perekonomian mereka. Kebijakan mengenai menaikkan UMK oleh Pemerintah Kota Manado merupakan hal yang sangat baik, hal ini dikarenakan akan menambah pertumbuhan Ekonomi di Prov. Sulut terlebih khusus di Kota Manado.

Upah minimum kota ditentukan oleh empat pihak yang saling terkait yang tergabung dalam dewan pengupahan yaitu terdiri dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota, lembaga independen terdiri dari pakar (Akademisi), perwakilan dari tenaga kerja yaitu serikat Pekerja dan perwakilan dari pengusaha yaitu APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Mereka bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah layak dinaikan atau tidak.

Kota Manado menjadi satu-satunya daerah di Sulawesi Utara (Sulut) yang sudah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dibandingkan dengan 14 daerah kabupaten/kota lainnya di Sulut yang belum menetapkan. UMK Manado naik 8,51 persen dari sebelumnya Rp 3.125.000, maka UMK Tahun 2020 naik Rp 3.390.937 hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Gubernur tersebut bernomor 436 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum (UMP) Kota Manado Tahun 2020. Besaran gaji di Kota Manado untuk setiap tahunnya mengalami kenaikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Besaran UMK Kota Manado

UMK Kota Manado Tahun	Besaran UMK
2020	Rp. 3.390.937
2019	Rp. 3.112.000
2018	Rp. 2.881.000
2017	Rp. 2.650.000

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, 2020

Dalam penelitian ini tentang produktivitas tenaga kerja setelah kenaikan Upah Minimum Kota Manado, maka penulis melakukan penelitian tentang produktivitas karyawan di perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang, yang bergerak di bidang penyediaan gas LPG (liquid Petroleum Gas) 3kg bersubsidi, perusahaan ini dalam melaksanakan aktivitas usaha dagangnya merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Pertamina.Tbk (BUMN), menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana pekerjaan mulai dari proses pengisian gas, label, pengepakan sampai dengan penyaluran LPG. Dengan adanya faktor tenaga manusia yang dibutuhkan, maka produktivitas kerja dan ketelitian harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, menginggit bahwa jenis usaha dagang dari perusahaan beresiko tinggi dalam hal terjadinya kecelakaan kerja berupa peledakan dan kebakaran. Penulis tertarik juga melakukan penelitian di perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang dikarenakan juga perusahaan ini mengalami kesulitan untuk mengatur pembayaran gaji dari tenaga kerjanya, kesulitan ini disebabkan karena perusahaan tidak bisa menaikkan harga jual barang.

Produktivitas tenaga kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang dengan adanya keputusan dari pemilik perusahaan tidak menaikkan atau menyesuaikan upah dengan Upah Minimum Kota Manado yang berlaku sangat berpengaruh dengan kinerja dari setiap tenaga kerja pada saat bekerja sehari-hari, tidak ada semangat bekerja disetiap tenaga kerja, sering adanya surat izin tidak masuk bekerja dan surat sakit. Kenaikan Upah Minimum Kota Manado pada tahun 2020 akhirnya memaksa perusahaan mengurangi karyawannya, dimana karyawan yang dikurangi adalah tenaga kerja yang masa kontraknya telah habis dan tidak diperbaharui lagi oleh Perusahaan dan tenaga kerja yang produkvitasnya tidak baik pada tahun 2019. Dengan situasi pandemic *corona-19* saat ini, menyebabkan sebagian besar juga perusahaan di Kota Manado termasuk PT. Sinar Pratama Cemerlang harus mengurangi karyawannya, ini terpaksa dilakukan untuk menyesuaikan modal perusahaan. Hal tersebut tentu bukan saja akan berpengaruh pada pendapatan perusahaan tetapi di sisi lain juga beban pekerjaan karyawan menjadi ancaman bagi pekerja dikarenakan jumlah pekerjaan akan meningkat akibat terjadinya pengurangan karyawan yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Produktivitas kerja setelah pengurangan karyawan ketika kenaikan upah minimum Kota Manado di PT. Sinar Pratama Cemerlang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah Mengetahui produktivitas kerja setelah adanya pengurangan karyawan di PT. Sinar Pratama Cemerlang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Secara Teoritis: Untuk meningkatkan pengetahuan, dan wawasan penulis mengenai produktivitas kerja pada sumber daya manusia.
2. Secara praktis : Sebagai bahan masukan dan sumber referensi peneliti yang ingin mengetahui produktivitas pekerja yang berada Di Kota Manado setelah adanya pengurangan karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan di Kota Manado tepatnya di PT. Sinar Pratama Cemerlang yang berada di Jl. Lengkong Wuaya, Paal Dua, Kec. Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara, penelitian dilaksanakan mulai Bulan Oktober Tahun 2020 sampai dengan Bulan Desember Tahun 2020.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberi gambaran tentang suatu fenomena yang terjadi dalam hal ini fenomena tentang dampak kenaikan upah minimum Kabupaten/Kota terhadap produktivitas pekerja di Kota Manado.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data – data yang diperoleh dari subyek penelitian sebagai informan yang dilakukan dengan cara wawancara dimana informan sebagai orang yang merespon atau menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Selanjutnya sumber data diperoleh melalui observasi sebagai sumber data berupa benda, gerak atau proses sesuatu serta menggunakan dokumentasi yang diperoleh dari catatan – catatan atau sumber lainnya seperti artikel, jurnal, majalah.

Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada kenaikan upah minimum Kota Manado terhadap produktivitas pekerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang setelah adanya pengurangan pegawai yang diukur menggunakan indikator – indikator menurut Simamora (2004) yang terdiri dari :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu dalam bekerja.

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan. Terdapat kriteria-kriteria untuk menentukan informan penelitian yang dikatakan oleh para ahli. Oleh sebab itu informan yang dipakai dalam penelitian ini ialah informan yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 8 informan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal pengumpulan data ini, penulis mengunjungi langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan di PT Sinar Pratama Cemerlang.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap para pekerja yang berada di PT. Sinar Pratama Cemerlang untuk memperoleh informasi secara langsung pada pekerja.

3. Dokumentasi

Peneliti menyelidiki atau memperoleh informasi – informasi melalui buku-buku, artikel, majalah maupun catatan – catatan yang diperoleh dari website resmi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya,

kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas. Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Sinar Pratama Cemerlang

PT. Sinar Pratama Cemerlang (Pengisian Gas Elpiji) beralamatkan di Jln. Lengkong Wuaya, Liwas, Kecamatan Paal 2 Kairagi Kota Manado, merupakan perusahaan swasta yang bekerja sama dengan PT. Pertamina.Tbk, jenis usaha perusahaan ini adalah sebagai distributor Gas LPG Khusus Subsidi 3kg di daerah Sulawesi Utara yang mendapat kuota dari PT. Pertamina dengan area pemasaran wilayah Kota Manado. PT. Sinar Pratama Cemerlang medistribusikan Gas dengan menjualnya ke Agen Gas LPG yang telah ditunjuk oleh Perusahaan berdasarkan jarak dan juga jumlah penduduk, serta dijual ke Panglan dan rumah makan di Kota Manado yang sudah menjadi langganan perusahaan dengan harga standar yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat. Jumlah karyawan dari Perusahaan pada tahun 2019 sesuai data yang dilaporkan ke Disnakertrans Daerah Prov Sulut. Sebanyak 36 Orang dan mengalami pengurangan pada Tahun 2020 sebanyak 2 orang.

Produktivitas Kerja

Produktifitas setiap tenaga kerja, mempengaruhi secara langsung dalam suksesnya keberlangsungan perusahaan di PT. Sinar Pratama Cemerlang. Produktivitas kerja dalam penelitian ini dilandaskan pada teori Simamora (2004) yang dinilai dari indikator – indikator yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam mendukung penelitian ini penulis mengambil beberapa informan yang terdiri dari pemilik dan karyawan perusahaan, guna untuk

mendapatkan hasil penelitian yang baik dan tepat, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pekerja bagian pengepakan yang bertugas bongkar muat tabung gas ke mobil truck dengan informan bernama AZ pada 14 November 2020 jam 10.00 wita dengan pertanyaan mengenai sistem pengupahan upah dan tanggapan mereka mengenai kenaikan upah di perusahaan, informan tersebut mengatakan bahwa :

“Kami sebagai pekerja tentunya sangat senang dengan adanya kenaikan upah minimum. Tentunya hal tersebut yaa,,, istilahnya membantu meningkatkan kesejahteraan kami sebagai pekerja. Tetapi kami juga dituntut untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Dalam proses pengisian gas ini, kami ditargetkan quota perbulan oleh Pertamina.”

Pendapat lain juga dikatakan oleh pemilik perusahaan informan 02 pada tanggal 12 November 2020 jam 10.00, mengenai Kenaikan Upah diperusahaan, beliau mengatakan bahwa :

”Jumlah produksi saat ini memang berkurang dari sebelum – sebelumnya, tetapi karena adanya perusahaan yang baru. Ini mengakibatkan adanya pengurangan karyawan. yang disebabkan dari kenaikan UMP. Kita tahu sendirikan, dimasa seperti ini (covid-19) pendapatan berkurang, tetapi kenaikan UMP sudah terjadi lebih dulu, otomatis pengurangan karyawan menjadi pilihan terbaik untuk saat ini. Memang sangat disayangkan, namun pilihan ini yang terbaik untuk keberlangsungan perusahaan.”

Tabel 2. Daftar Informan

No	Nama Informan	Jabatan	Kode Informan
1	Abdul Zaman	Karyawan	01
2	Harry Chandra	Pemilik Perusahaan	02
3	Johanis	Manager Perusahaan	03
4	Falentino Ago	Karyawan	04
5	Gregorius Handini	Karyawan	05
6	Maksimius Gaut	Karyawan	06
7	Martinus Nandang	Karyawan	07
8	Jener Over Pudi		08

Sumber: Perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang, 2020

Hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap para informan, diperoleh bahwa cara pengupahan yang dilakukan di PT. Sinar Pratama Cemerlang sistem pengupahannya sudah baik dan perusahaan mengikuti aturan UMP Kota Manado yang telah ditentukan dan berlaku untuk karyawan baru atau yang bekerja paling lama satu tahun. Untuk karyawan yang bekerja sudah diatas satu tahun, maka upah lebih besar disertai dengan tunjangan lain

yang diberikan perusahaan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada Bpk.J yang bertugas mengatur administrasi perusahaan sebagai informan 03, pada 13 November 2020 dengan pertanyaan mengenai apakah upah dapat mempengaruhi produktivitas kerja, ia mengatakan bahwa :

“Memang setiap tahun kami mengikuti aturan tentang UMP yang berlaku tetapi itu untuk yang sekarang. Untuk yang sudah bekerja lama itu sudah tidak UMP yang pasti lebih banyak ada juga tunjangan – tunjangan lainnya.”

Begitu juga dengan jawaban dari informan MG 06 yang sehari –hari bekerja sebagai pengisi tabung gas, dengan pertanyaan yang sama :

“Ko selalu meyesuaikan gaji kita dengan aturan dari kota manado. Selain itu juga kami mendapat tunjangan lainnya, apabila kami rajin bekerja.”

Perusahaan memang diwajibkan mengikuti aturan norma ketenagakerjaan, selain juga itu ada aturan mengenai norma keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diterapkan, disebabkan karena bisa melanggar kesepakatan kerjasama dengan PT. Pertamina yang memang kesepakatan itu harus dipatuhi bersama-sama.

“Kami mendapat jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) disini, mendapat minuman juga, upah sesuai dengan upah minimum kota manado.”

Pernyataan ini disampaikan oleh Informan JP 08, dari hasil wawancara kepada tenaga kerja dengan pertanyaan apakah perusahaan juga memberikan fasilitas lainnya sebagai penunjang produktivitas kerja, selain upah yang diberikan. Begitu juga dengan apa yang disampaikan oleh Informan MN 07 sebagai karyawan bagian pengisian :

“PT. Sinar Pratama Cemerlang memang baik dalam pengaturan gaji terhadap karyawan.”

Perusahaan juga memang memberikan fasilitas yang baik kepada tenaga kerja, baik karena harus mengikuti aturan ketenagakerjaan, melainkan juga dikarenakan adanya kebijakan dari pemilik perusahaan. Apakah perusahaan juga memberikan fasilitas lainnya sebagai penunjang produktivitas kerja, pertanyaan ini disampaikan kepada Informan AZ 01, yang mengatakan bahwa

“Kalau karyawan yang sudah lama, diatas satu tahun, itu upah sudah berbeda dan tentunya ada juga fasilitas serta bonus lainnya, dan kami akan lebih senang lagi jika perusahaan dapat memberikan bonus serta reward hasil kerja.”

Akan tetapi ada pandangan yang berbeda dari salah satu karyawan, yakni informan 05 yang memberikan pendapat bahwa:

“Memang Ko (pemilik perusahaan) memberikan bonus, akan tetapi bonus itu diberikan kepada karyawan yang selalu hadir bekerja, bukan yang rajin – rajin bekerja. Lebih bagus kalau ko berikan juga bonus buat karyawan yang semangat kerja, nda banyak melamun.”

Pemberian bonus atau upah tambahan memang sebagai salah satu strategi juga dari setiap perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja setiap karyawannya dalam bekerja, yang tujuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, terlebih untuk menunjang produktivitas kerja yang baik pada tenagakerja.

PT. Sinar Pratama Cemerlang membayarkan upah setiap tanggal 2 sampai dengan tanggal 5 di awal bulan, pemberian upah dari perusahaan kepada tenaga kerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Pemerintah menaikkan upah berdasarkan perhitungan kebutuhan hidup layak dari masyarakat Sulawesi Utara khususnya Kota Manado, kebutuhan sehari – hari mengenai apakah upah yang diberikan perusahaan bisa memenuhi kebutuhan terhadap keluarga setiap tenaga kerja perlu juga diketahui dalam penulisan ini, ada beberapa hasil jawaban yang diberikan oleh beberap informan, pemberian tunjangan ataupun fasilitas selain upah, akan memberi pengaruh terhadap karyawan, dimana secara otomatis produktivitas kerja akan meningkat, hal ini diutarakan oleh Informan 02 HC dan dibenarkan juga oleh informan 03 mengatakan bahwa :

“Fasilitas – fasilitas seperti kemudahan bagi sebagian kami yang boleh diizinkan untuk mengambil rumah mengambil kendaraan bermotor dan barang rumah tangga lainnya, tentunya itu menambah semangat. Karena ada teman – teman lain ditempat kerja lain, yang menyamapaikan bahwa mereka tidak diijinkan kecuali sudah bekerja diatas 5 tahun”, selain itu juga “tenaga diberikan susu setiap 2 minggu untuk menambah semangat, stamina dan menghindari dari penyakit covid-19.”

Upah atau gaji sangat mempengaruhi produktivitas setiap tenaga kerja, ketika mereka mengalami pemotongan upah maka kekecewaan bakal timbul dalam diri setiap tenaga kerja, dan hasil dari kekecewaan itu bisa berujung pada tidak ada semangatnya tenaga kerja dalam bekerja, sering bolos bekerja (alpha) dan bisa juga sampai pada pelaporan di kantor Disnakertras Prov.Sulut. Hasil wawancara

yang dilakukan kepada seorang karyawan informan 05 GH, dengan pertanyaan apakah upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja? dan informan 05 GH mengatakan bahwa :

“Soal cukup atau tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan dirumah, bagi saya tinggal dari masing – masing saja. Karena yaa, sebesar apapun upah yang kita terima, kalau kita pintar memanfaatkan, maka semua akan terasa cukup.”

dan hasil jawaban dari Informan 05 GH, pendapatnya didukung juga oleh tenaga kerja informan AZ 01, yang mengatakan bahwa :

“Kalau gaji sekian dan keperluan lebih besar dari gaji, tentunya tombok.”

Upah yang diterima sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibenarkan oleh informan-informan yang mengatakan bahwa :

“Semangat dan jadi lebih semangat lagi bekerja. pertama yang penting sudah menerima gaji. Apalagi baru pertama kali kerja dan menerima gaji. Sudah pasti dengan menerima upah kita akan kerja dengan baik. Apalagi kalau ada tunjangan dan bonus, tentunya semangat kerja akan semakin meningkat walau memang harus diakui kadang semangat untuk kerja sering berkurang yang dapat dipengaruhi oleh hal – hal lain. Misalnya ada masalah dari rumah rumah tangga ataupun PHK.”

Pertanyaan yang disampaikan kepada beberapa informan yaitu apakah proses pengurangan pegawai dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dan hasilnya ada beberapa hal yang menjadi hambatan produktivitas kerja bagi karyawan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan, yaitu salah satu jawaban mengenai adanya pengurangan karyawan atau pemutusan hubungan kontrak, seperti yang disampaikan oleh informan 03, bahwa :

“Proses pengurangan pegawai tentunya akan berpengaruh pada produksi dikarenakan produktivitas kerja akan turun. Oleh sebab itu kami selalu meminta info yang jelas tentang setiap tenaga kerja, apabila ada hal kurang baik kepada tenaga kerja. Kemungkinan hal tersebut akan dilakukan.”

Dilain pihak informan 02 mengatakan bahwa :

“Kalau memang tidak punya pilihan lain, perusahaan manapun pasti akan mempertimbangkan soal mengurangi karyawan. Tentunya hal tersebut dilakukan untuk mempertahankan perusahaan. Namun hal tersebut hanya diambil apabila memang harus dan menjadi pilihan satu – satunya.”

Perusahaan juga memberikan tambahan minuman berupa susu dan makanan penambah stamina lainnya berupa daging dll serta gatering atau

tamasya bersama sama setiap 1 tahun 1 kali dilaksanakan, hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas dan kuantitas kerja dari setiap tenaga kerja, demi terwujudnya produktivitas tenaga kerja yang berkualitas dan tidak stres.

“Saya berikan mereka susu dan bonus apabila mereka bekerja tidak pernah alpha selama 1 bulan, kadang kadang kami tamasya bersama sama.”

Pernyataan diatas sesuai dengan apa yang diinformasikan oleh pemilik perusahaan, bahwa untuk menjaga kesehatan, semangat bekerja dari tenaga kerjanya kadang diberikan makanan tambahan dan bonus, hal ini diutarakan oleh pemilik perusahaan informan 02.

Kuantitas Pekerjaan

Perusahaan diberikan target oleh PT. Pertamina berdasarkan kuota, dan jumlah kuota tersebut bisa berubah-ubah setiap bulan. Pada bulan Januari sebelum masuk bulan puasa, perusahaan mendapatkan kuota 20.000 tabung gas/hari sampai dengan 22.000 tabung gas/hari. Jumlah kuota ini akan naik ketika masuk pada bulan puasa dan menyambut hari raya natal, kuota yang diberikan bisa sampai dengan 509.000 tabung gas/ hari. Dari jumlah kuota penulis tertarik menanyakan kuantitas dari karyawan diperusahaan, terlebih saat bagaimana mereka melakukan pekerjaan dibulan puasa dan menyambut hari Natal, wawancara dilakukan pada informan 02 dan 03 dengan pertanyaan bagaimana produktivitas tenaga kerja dilihat dari kuantitas kerja dari setiap tenaga kerja, mereka memberikan informasi sebagai berikut :

“Dari segi jumlah pekerjaan, secara keseluruhan tidak ada yang berubah. Masih seperti biasa. Karena kami hanya diberikannya kuota oleh Pertamina dan setiap bulannya kuota ini dapat berubah. Intinya kami melaksanakan pekerjaan seperti biasanya.”

jawaban dari Informan 02, begitu juga dengan jawaban dari informan 03 :

“Dari data administrasi perusahaan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap produksi kami, kuota masih tetap diatur oleh Pertamina, berkurangnya hanya sedikit, yah...mungkin karena faktor covid-19.”

dari hasil jawaban informan 02 dan 03, bahwa dapat diketahui perusahaan tidak mengejar target penjualan sebanyak banyak mungkin, tetapi hanya menghabiskan target kuota yang diberikan PT. Pertamina, kuota ini memang diberbagikan dengan beberapa perusahaan di Prov. Sulawesi Utara, yang jenis usahanya sama dengan PT. Sinar Pratama Cemerlang. Adanya pengurangan karyawan tidak

banyak mempengaruhi hasil produk tabung yang dikeluarkan menjadi berubah, yang artinya tidak sesuai dengan kuota dari Pertamina, mungkin dengan adanya pengurangan karyawan hanya mempengaruhi kesibukan dari tenaga kerja, dimana bagian yang dia tinggalkan.

Ketika juga terjadi pengurangan karyawan dengan cara dilakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak memperpanjang kontrak kerja kepada karyawan, memunculkan berbagai gejala yang merugikan perusahaan. Gejala timbul dengan berkembangnya isu pengurangan karyawan dalam perusahaan, yang berimbas negatif pada produktivitas kerja, karena dengan adanya pengurangan karyawan dapat menyebabkan semangat dan gairah kerja serta moral dari karyawan menurun. Suasana kerja yang tenang dan nyaman berganti dengan suasana yang kurang kondusif dan tidak menyenangkan. Rasa cemas, kekhawatiran, keluh kesah atau sikap dan tindakan lain yang tidak menguntungkan semangat dan produktivitas kerja dapat saja mengisi waktu-waktu kerja, hal ini terjadi pada karyawan.

PT. Sinar Pratama Cemerlang, ketika pemilik perusahaan menginformasikan kepada karyawan bahwa untuk mengimbangi pengeluaran keuangan perusahaan, maka kemungkinan akan dilakukan pengurangan karyawan, dan ini hanya diperuntukkan kepada karyawan yang masa kontraknya berakhir atau prestasi kerjanya yang dinilai oleh manager perusahaan kurang baik. Keputusan ini membuat karyawan merasa tidak tenang dalam saat melakukan bekerja, kadang dalam pikiran setiap tenaga kerja, mereka suatu saat mereka bisa terkena pemutusan hubungan kerja, mengingat situasi perekonomian negara saat ini, sangat sulit bagi mereka untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang baru, akan tetapi walaupun mental kerja dan suasana kerja setelah adanya keputusan pemilik perusahaan mengenai pengurangan karyawan ataupun pemutusan hubungan kontrak tidak terlalu berdampak pada produktivitas kerja dari setiap karyawan, ini diketahui dari hasil wawancara terhadap manajemen perusahaan, bahwa Pengurangan karyawan tidak begitu mempengaruhi hasil kerja dan semangat bekerja dari setiap tenaga kerja berdasarkan dari jabatannya masing-masing. Hal tersebut disampaikan oleh informan 03, yang mengatakan bahwa :

“Pekerjaan kami sudah dibagi artinya sudah ada bagian masing – masing yang harus ditangani. Jadi kalau kuantitas kerja saya rasa sama saja dengan yang biasa kami kerjakan.”

Pekerjaan terus dilaksanakan sesuai tugas dan pekerjaan masing-masing, yang akhirnya hanya beban kerja yang bertambah, tetapi beban kerja itu tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas dari setiap tenaga kerja, hal ini dapat diketahui pada saat

penulis melakukan wawancara dan mendengarkan keterangan dari pemilik dan manager perusahaan., begitu juga dengan hasil wawancara kepada tenaga kerja oleh peneliti.

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Secara keseluruhan kuantitas kerja karyawan PT. Sinar Pratama Cemerlang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan informan 03, dengan pertanyaan apakah terdapat hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain pengurangan pegawai dan kenaikan UMP? Ia mengatakan bahwa :

“Saya rasa masalah dari rumah, pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, sehingga para pegawai senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang baik, meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal, namun ada pula karyawan yang kadang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang disebabkan kemalasan pegawai tetapi biasanya karena ada faktor lain yang mengganggu, seperti yang saya katakan tadi masalah rumah tangga. Namun secara keseluruhan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.” (Wawancara, Tahun 2020).

Kualitas Pekerjaan

PT. Sinar Pratama Cemerlang merupakan perusahaan yang jenis usahanya beresiko terjadinya kecelakaan kerja, artinya perusahaan dibidang yang berbahaya berdasarkan informasi dari informan 02, tentang pertanyaan mengenai bagaimana produktivitas setiap tenaga kerja dilihat dari kuantitas kerja, dan dikatakan bahwa :

“Perusahaan dibidang yang berbahaya, setiap pagi dilakukan rapat, diberitahukan kepada seluruh operator-operator agar safety terlebih dahulu dan diberikan Vitamin.”

dari hasil wawancara ini dapat diketahui bahwa perusahaan memang betul-betul memperhatikan kualitas pekerjaan dari setiap tenaga kerja sesuai dengan jabatannya masing-masing dengan cara mengontrol pekerjaan mereka dengan melakukan rapat pada pagi hari sebelum melakukan pekerjaan. Secara keseluruhan tenaga kerja sudah mengetahui tanggung jawabnya masing-masing terhadap

pekerjaanya, dan secara keseluruhan memberikan tanggapan yang baik mengenai pekerjaan mereka.

Kualitas kerja yang dilakukan tenaga kerja diperusahaan tidak ada perubahan apabila terjadi adanya pengurangan pegawai, menyambung pertanyaan yang diuraikan diatas terhadap informan 02, mengatakan bahwa :

“Kualitas kerja di perusahaan sudah sesuai dengan standar operasional oleh pemerintah. Kualitas tabung, kebersihan tabung sudah menjadi standar pertamina, setiap tahun kualitas pekerjaan sama, tidak ada perubahan.”

Pertanyaan sama juga mengenai Produktivitas dari tenaga kerja dilihat dari kualitas kerja ditanyakan kepada informan MN 07 :

“Kualitas kerja kami menurut kami baik, buktinya sampai sekarang bos tidak marah. Memang kadang beberapa ada yang ditegur tapi biasanya karena melamun sementara kerja, mungkin ada masalah dari rumah, yang semestinya tidak boleh dibawah ditempat kerja. Tetapi itu jarang – jarang bahkan jarang sekali. Intinya menurut saya kualitas kerja kami sesuai dengan apa yang diarahkan.”

Hal tersebut dibenarkan oleh informan 03, yang mengatakan bahwa :

“Kualitas kerja mereka semua bagus. Seperti yang saya bilang tadi, kadang eror saja kalau ada masalah dari luar dibawa ke tempat kerja. Saya pikir itu lumrah bagi semua pekerja, namun memang dasarnya tidak boleh mencampurkan urusan pribadi dengan urusan kantor atau tempat kerja. Akan mengganggu kerja dan tentunya hasil kerja itu sendiri.”

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk

Hasil wawancara dengan Informan 08 JP tentang produktivitas kerja, mengatakan bahwa :

“Kami yang bekerja disini harus menjaga kualitas kerja, fisik bekerja dan tidak boleh mabuk dimalam hari dan memang harus. Karena kita semua bekerja ditempat berbahaya, apalagi kita (saya) dibagian pengisin gas tabung, gesekan tabung terus ada percikan api, bisa menjadi sumber masalah.”

Peningkatan sumber daya manusia dalam hal setiap tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan bersama-sama pegawai, manajer dan pemilik perusahaan itu sendiri. Dengan tujuan

mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif dan berdayasaing.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan erat dengan aturan jam kerja atau manajemen waktu. Apabila pekerjaan dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan maka akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri. PT. Sinar Pratama Cemerlang adalah perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi, karena menyangkut dari keselamatan tenaga kerja itu sendiri, ketepatan waktu merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan, mengingggat quoata yang sudah diberikan oleh PT. Pertamina, apabila mengalami keterlambatan produksi bisa menyebabkan adanya kelangkaan gas. Hasil wawancara dengan Informan 03, dengan pertanyaan bagaimana produktivitas kerja dilihat dari penggunaan waktu kerja dari setiap tenaga kerja, dan informan 03 menjawab :

“Perusahaan menerapkan jam kerja selama 8 delapan jam, hari libur kadang-kadang melakukan pekerjaan kalau ada tuntutan dari pertamina, karena kami dituntut juga dari pertamina untuk quoata yang sudah diatur oleh PT. Pertamina.”

Manajemen waktu perlu dilakukan untuk mempermudah penyelesaian suatu pekerjaan. Lebih lagi, jika mempunyai banyak pekerjaan atau agenda yang harus diselesaikan setiap harinya dengan begitu, harus memanfaatkan waktu dengan baik agar setiap pekerjaan atau agenda dapat terselesaikan. Apabila diperlukan kadang kadang perusahaan menambah jam kerja karyawan, sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh informan 3 dengan memberikan uang tambahan lembur, ini dilakukan demi ketepatan waktu mendistribusikan setiap tabung gas kepada masyarakat.

Pengaturan waktu juga bukan hanya untuk para pekerja kantoran, manajemen waktu juga dibutuhkan oleh hampir semua orang, mulai dari pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga, dan setiap orang yang mempunyai rutinitas pekerjaan di setiap harinya. Dengan menggunakan manajemen waktu yang baik, anda bisa segera menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga bisa menikmati sisa waktu untuk beristirahat dengan cukup.

Pembahasan

Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Berdasarkan Dari Kuantitas Kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang

Kuantitas kerja menunjuk pada jumlah hasil kerja dari pegawai dalam suatu periode waktu

tertentu, dalam hasil penelitian penulis di PT. Sinar Pratama Cemerlang, bahwa perusahaan ditargetkan berdasarkan jumlah kuota dari PT. Pertamina bukan berdasarkan banyaknya yang dijual, jumlah kuota bisa berubah-ubah setiap bulanya. Tabung Gas 3kg Elpigi ini di distribusikan ke 14 Agen yang terbagi dalam 11 Kecamatan di wilayah Kota Manado. Pendistribusian ini harus selalu dilaksanakan walaupun bekerja pada hari libur resmi, hal ini dilakukan perusahaan agar supaya untuk menghindari terjadinya kelangkaan gas di tengah masyarakat. Kuantitas kerja karyawan dengan adanya pengurangan karyawan tidak banyak mempengaruhi hasil distribusi produk tabung yang dikeluarkan menjadi berubah, dengan adanya pengurangan karyawan hanya mempengaruhi kesibukan dari tenaga kerja masing-masing dimana divisi yang ditinggalkan oleh tenaga kerja yang di putus hubungan kerjanya.

Pengurangan karyawan juga tidak mempengaruhi hasil dari kuantitas kerja dari tenaga kerja, hal ini diketahui setelah penulis melakukan wawancara kepada manager perusahaan bahwa setiap tenaga kerja senantiasa bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam hal jumlah pekerjaan karyawan secara individu ditemukan fakta bahwa capaian yang ada menyesuaikan dengan jabatan yang diemban. Ketika terjadi pengurangan karyawan dengan cara dilakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak memperpanjang kontrak kerja kepada karyawan, dan adalah kebijakan yang sangat tidak diinginkan oleh perusahaan dan tenaga kerja, karena memunculkan berbagai gejala yang merugikan perusahaan.

Keputusan pemilik perusahaan mengenai pengurangan karyawan ataupun pemutusan hubungan kontrak tidak terlalu berdampak pada produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja, pekerjaan terus dilaksanakan sesuai tugas dan pekerjaan masing-masing, yang akhirnya hanya beban kerja yang bertambah, tetapi beban kerja itu tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas dari setiap tenaga kerja, hal ini dapat diketahui pada saat penulis melakukan wawancara dan mendengarkan keterangan dari pemilik dan manager perusahaan. Begitu juga dengan hasil wawancara kepada tenaga kerja oleh peneliti, dimana semua karyawan juga takut ketika adanya pemotongan gaji.

Pada intinya bila PHK dilakukan maka harus diusahakan agar tidak ada gejala yang menyebabkan menurunnya semangat dan gairah serta produktivitas di perusahaan, yang artinya perusahaan bisa melanjutkan usahanya walaupun adanya

pengurangan karyawan. Kalaupun hal itu terjadi, hendaknya dapat diminimalisir dampaknya sekecil mungkin. Selain itu, sedapat mungkin tidak menjadi berita di media massa, yang cenderung negatif dan dapat merusak citra atau nama baik perusahaan. Ini dikarenakan ada beberapa perusahaan di Kota Manado menjaga dan menjamin nama baiknya terhadap masyarakat. Karena apabila nama baik mereka buruk, bisa berkurangnya perusahaan lain bekerja sama dalam hal berdagang dengan perusahaan mereka. Kalaupun itu terjadi juga, dampak negatifnya pun diminimalisir sekecil mungkin.

Adapun hal yang diinginkan dari perusahaan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja di perusahaan ini adalah terjadinya regenerasi kepemimpinan dan perbaikan kerja.

Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitas Kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang

PT. Sinar Pratama Cemerlang senantiasa selalu menjaga kualitas kerja dari setiap tenaga kerjanya, mengingat bahwa jenis usaha yang tekuni oleh perusahaan adalah jenis usaha yang sangat mudah dan rentan terjadinya kecelakaan kerja, yang disebabkan oleh akibat terjadinya peledakan, akibat ergonomi dan kebakaran. Cara yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas kerja dari setiap tenaga kerja yaitu dengan cara memberikan tambahan makanan dan minuman, serta melakukan rapat sebelum melakukan pekerjaan, dan menjelaskan secara mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan dari masing – masing tenaga kerja.

Penelitian ini menganalisis produktivitas kerja karyawan PT. sinar Pratama Cemerlang melalui dimensi yang pertama yaitu kualitas kerja. Kualitas kerja yang dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan kecermatan/ketelitian, kesalahan dan kerusakan hasil kerja. Melalui wawancara, observasi lapangan dan mengumpulkan data sekunder ditemukan bahwa kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kecermatan karyawan melaksanakan tugas setiap hari. Kecermatan karyawan dalam bekerja memiliki keterkaitan erat dengan pengalaman dalam bekerja. Karyawan yang cermat adalah karyawan yang telah memahami dengan baik dan benar lingkup pekerjaan. Melalui pengalaman yang dirasakan, dialami dan diperoleh dalam setiap melayani masyarakat, membuat laporan dan kegiatan lainnya sebagaimana tanggungjawab kerja maka menjadikan karyawan semakin cermat dalam bekerja.

Hasil wawancara penulis terhadap informan di perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang, bahwa pada dasarnya setiap tenaga kerja sangat bersyukur dan senang ketika adanya kenaikan UMP, karena hal ini secara otomatis akan menaikkan gaji dan jaminan hari tua mereka, hal ini juga yang membuat produktivitas tenaga kerja tidak mengalami perubahan, Kulit Pekerja bertambah karena adanya perasaan senang dengan kenaikan upah, yang artinya juga mereka melakukan pekerjaan seperti biasanya. Selain menyesuaikan upahnya dengan UMK Kota Manado, perusahaan juga memberikan tambahan berupa fasilitas kerja, bonus serta tambahan makanan. Keterangan ini diketahui pada saat peneliti melakukan wawancara kepada informan pemilik perusahaan dan informan tenaga kerja.

Produktivitas Kerja Berdasarkan Ketepatan Waktu di PT. Sinar Pratama Cemerlang

Meningkatnya upah yang diterima karyawan, maka setiap karyawan akan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan standar hidupnya, sementara di sisi lain secara sederhana pemilik usaha akan berkurang keuntungannya dengan meningkatnya biaya untuk membayar pekerja. Kondisi tersebut membuat manfaat dari industrialisasi lebih dinikmati oleh banyak orang, namun disinsentif yang dirasakan oleh pemilik usaha perlu dipertanyakan dampaknya.

Bagaimana dengan aktivitas tenaga kerja di PT. Sinar Pratama Cemerlang? Dari hasil penelitian bahwa diketahui aktivitas perusahaan di PT. Sinar Pratama Cemerlang setelah adanya pengurangan karyawan tidak banyak berubah, kecemasan kekhawatiran yang ditakutkan oleh pemilik perusahaan maupun tenaga kerja tidak dapat mempengaruhi hasil produksi tabung di perusahaan, hal ini dapat diketahui karena berdasarkan wawancara kepada pemilik perusahaan dan manajer perusahaan target kuota dari PT. Pertamina untuk mendistribusikan tabung gas kg ke 14 agen di Kota Manado masih dapat dipenuhi oleh perusahaan. ini juga diketahui bahwa jumlah kuota tabung gas untuk semua ukuran berat yang diberikan PT. Pertamina kepada perusahaan jumlahnya tidak berubah setelah adanya kenaikan UMK Kota Manado. Contohnya adalah karyawan yang bekerja pada bagian teknisi sebelum adanya pengurangan karyawan selalu mengontrol peralatan setiap pagi sebelum digunakan, yang membedakannya biasanya dia mengontrol 20 peralatan dipagi hari, yang akhirnya setelah adanya pengurangan karyawan teknisi tersebut bertambah pekerjaan dengan mengontrol 40 peralatan.

Proses perpindahan tenaga kerja yang tinggi juga menjadi penyebab turunnya produktivitas pekerjaan. Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Keengganan karyawan dalam bekerja untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

Ketepatan waktu kerja dalam menilai dan menganalisis kerja karyawan berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berpedoman pada Standar Operasional Prosedur. Karyawan PT. Sinar Pratama Cemerlang dalam menjalankan tanggung jawab kerja sesuai dengan arahan yang telah ditentukan. Ketepatan waktu berkaitan erat dengan pengaturan jam kerja.

Perusahaan menerapkan sanksi tegas kepada karyawannya yang melanggar Peraturan Perusahaan ataupun tidak mematuhi aturan jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan hal yang wajib untuk diterapkan di perusahaan, dikarenakan perusahaan diwajibkan untuk mendistribusikan tabung gas elpigi kepada pangkalan – pangkalan disetiap kecamatan yang berada di Kota Manado, agar supaya untuk menghindari terjadinya kelangkaan tabung gas elpigi ditengah masyarakat Kota Manado, kadang –kadang bila diperlukan agar pendistribusian cepat dan tepat waktu, pengurus perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang menginstruksikan kepada karyawan telah dipilih untuk melakukan pekerjaan lembur (tambahan jam kerja).

Salah satu fakta lapangan yang berkaitan dengan penggunaan waktu kerja menunjukkan bahwa tingginya beban kerja mengakibatkan banyak pekerjaan diselesaikan melebihi jam kerja. Hal ini sejalan dengan temuan pada dimensi kuantitas kerja, bahwa target produksi yang telah ditentukan dapat tercapai sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan akan dengan mudah menggunakan waktu kerja yang ada serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Produktivitas Kerja Setelah Adanya Pengurangan Karyawan Ketika Kenaikan Upah Minimum Di PT. Sinar Pratama Cemerlang”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Sinar Pratama Cemerlang diberikan target sesuai dengan quota yang di berikan PT. Pertamina, dan jumlahnya dapat berubah-ubah setiap bulannya, artinya perusahaan tidak mengejar target penjualan produksi sebanyak-banyaknya, target ini dapat dipenuhi sekalipun terjadi pengurangan karyawan yang disebabkan karena kebijakan dari pemilik perusahaan. Perusahaan dapat menjaga Kuantitas kerja dari setiap tenaga kerja dengan hasil produksi yang masih dapat terpenuhi, pengurangan karyawan tidak mempegaruhi produktivitas tenaga kerja , hanya beban kerja yang bertambah. Secara keseluruhan Kuantitas Kerja di perusahaan sangat baik ketika adanya kenaikan upah di perusahaan.
2. Secara keseluruhan, dilihat dari produktivitas kerja berdasarkan dari Kualitas Kerja di PT Sinar Pratama Cemerlang, bahwa setiap karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik. Perusahaan terus menjaga kualitas kerja dari setiap karyawan dikarenakan pemilik perusahaan sangat memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan dari setiap tenaga kerja dengan memberikan makanan, susu dan tamasya bersama, tidak ada penurunan dan tidak ada perubahan, sekalipun mengalami kekurangan karyawan. Dengan tidak adanya yang mengalami kecelakaan kerja, tidak bekerja secara buruh –buruh, santai dan energik membuktikan bahwa perusahaan menjaga kualitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh perusahaan yang selalu menjaga dan memperhatikan keselamatan dan kesehatan setiap tenaga kerja dengan melakukan rapat setiap pagi dan memberikan upah sesuai dengan aturan pemerintah, serta tepat waktu dalam pembayaran gaji.
3. Ketepatan Waktu yang diminta oleh PT. Pertamina dapat dipenuhi oleh perusahaan terlebih khusus dari tenaga kerja. Datang bekerja tepat waktu, istirahat tepat waktu adalah hal yang diterapkan oleh perusahaan. Produksi perusahaan berdasarkan quata-nya masih dapat dipenuhi oleh PT. Sinar Pratama Cemerlang meski ada

pengurangan karyawan pada saat terjadinya kenaikan UMP di Kota Manado pada tahun 2020. Faktor - faktor yang mendukung hal tersebut dikarenakan jumlah produksi gas yang tidak mengalami pengurangan dan dibarengi dengan peningkatan produktivitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Saran

Hasil analisis dan penarikan kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran dalam merespon kenaikan upah minimum untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Sinar Pratama Cemerlang sebagai berikut:

1. Mengatur kembali kebijakan dari Pemilik Perusahaan PT. Sinar Pratama Cemerlang, tentang pengurangan karyawan, sebisa mungkin untuk tidak ada lagi pengurangan karyawan demi menjaga menjaga Produktivitas Kerja sehingga tercapainya kuantitas kerja yang baik, sesuai dengan keinginan pemilik perusahaan.
2. Untuk menambah Kualitas tenaga kerja, maka Perusahaan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan tenaga kerja dengan memberikan bonus tambahan untuk tenaga kerja yang berprestasi, bukan hanya berdasarkan kehadiran saja.
3. Untuk memenuhi Ketepatan Waktu hasil produksi quoota dari Pertamina, perusahaan sering menambah jam kerja, disarankan kepada perusahaan untuk mengurangi penambahan jam kerja, demi menjaga kualitas dari tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kertiasih, Luh. 2017. Pengaruh Tingkat Inflasi Dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Upah Minimum Regional (Umr) Di Provinsi Bali Pada Tahun 2008-2015. *Ejournal Pendidikan Ekonomi* Vol. 9 No. 1. Universitas
- Pratiknjo, Maria Heny. 2016. *Sulawesi Utara Dalam Perspektif Sosial Budaya*, Yogyakarta, Kepel Press.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penerbit Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Kemenakertrans RI.