

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMA HENWA DI KABUPATEN TANAH LAUT

Analysis of Work Productivity in Improving Employee Performance at PT. Darma Henwa In
Tanah Laut District

Siti Hartinah, 2020.

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
hartintinah18@gmail.com / 082250585252

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Darma Henwa Di Kabupaten Tanah Laut. (2) Produktifitas kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan pada Pt. Darma Henwa Di Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini merupakan rancangan penelitian yang dilakukan dengan cara pendekatan analisis kualitatif dan merupakan pendekatan observasi langsung pada objek yang diteliti dan diwawancara (Face to Face). Populasi penelitian seluruh karyawan "Pt. Darma Henwa" Kabupaten Tanah Laut dan analisis data bersifat kualitatif deskriptif dengan metode wawancara dan berjenis penelitian lapangan (Field Research). Hasil penelitian menunjukkan, produktivitas kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Darma Henwa Kabupaten Tanah Laut, hal ini menjelaskan dan mengidikasikan bahwa produktivitas kerja memiliki peluang yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Darma Henwa Kabupaten Tanah Laut.

Kata Kunci: Produktivitas kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) Work productivity in improving employee performance at Pt. Darma Henwa in Tanah Laut Regency. (2) Work productivity affects the performance of employees at Pt. Darma Henwa in Tanah Laut Regency. This research is a research design conducted by means of a qualitative analysis approach and is a direct observation approach to the object under study and interview (Face to Face). The study population of all employees of "Pt. Darma Henwa "Tanah Laut Regency and the data analysis is qualitative descriptive by means of interview methods and the type of field research (Field Research). The results showed that work productivity had a significant effect on improving employee performance at Pt. Darma Henwa Tanah Laut Regency, this explains and indicates that work productivity has a large enough opportunity to improve employee performance at Pt. Darma Henwa, Tanah Laut Regency.

Keywords: Work Productivity, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dan Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. PT Darma Henwa Asam Asam kabupaten tanah laut adalah salah satu jasa kontraktor pertambangan, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan. PT Darma Henwa Tbk (Perseroan) didirikan sebagai perusahaan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan nama PT Darma Henwa berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia dengan Akta No. 54, tanggal 8 Oktober 1991. Pada bulan Juli 1996, Perusahaan mengubah statusnya dari PMDN menjadi perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dengan masuknya Henry Walker Group Limited sebagai pemegang saham terbesar Perseroan. Pada bulan Januari 2005, Perseroan mengubah namanya menjadi PT HWE Indonesia dan pada bulan September 2006 berubah lagi namanya menjadi PT Darma Henwa Tbk. Di tahun 2007, Perseroan menjadi perusahaan public dengan nama PT Darma Henwa Tbk dengan mencatatkan 3.150.000.000 (tiga miliar seratus lima puluh juta) saham biasa di Bursa Efek Indonesia dengan kode saham DEWA. Kegiatan utama Perseroan saat ini adalah bergerak dalam bidang jasa kontraktor pertambangan, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan.

METODE

Dalam Skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik . Penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : Data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan dari perusahaan yang di jadikan objek penelitian dengan cara wawancara langsung dengan pihak PT.darma henwa. Adapun cara pengumpulan datanya, yaitu : Observasi, yaitu cara Pengumpulan data dengan pengamatan langsung ke objek penelitian. Wawancara, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan perusahaan dan para karyawan. Kepustakaan, yaitu penulis mengambil bahan yang berhubungan dengan penelitian kemudian disesuaikan dengan hasil penelitian. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat bukti-bukti yang ada hubungannya dengan kegiatan sumber daya manusia. Survey, yaitu melaksanakan peninjauan dan pencatatan hasil pengamatan yang dilihat, dirasakan dan di dengar oleh peneliti. Seluruh data yang diperoleh melalui metode dianalisa dengan cara mengmpulkan data di perusahaan kemudian dianalisa dengan dasar-dasar teori dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian “PT Darma Henwa Kabupaten Tanah Laut” adalah salah satu jasa kontraktor pertambangan, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan. PT Darma Henwa Tbk (Perseroan) didirikan sebagai perusahaan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan nama PT Darma Henwa berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia dengan Akta No. 54, tanggal 8 Oktober 1991. Di tahun 2007, Perseroan menjadi perusahaan public dengan nama PT Darma Henwa Tbk dengan mencatatkan 3.150.000.000 (tiga miliar seratus lima puluh juta) saham biasa di Bursa Efek Indonesia dengan kode saham DEWA. Dan Kegiatan utama Perseroan saat ini adalah bergerak dalam bidang jasa kontraktor pertambangan, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan. Perusahaan mengubah statusnya dari PMDN menjadi perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dengan masuknya Henry Walker Group Limited sebagai pemegang saham terbesar Perseroan. Pada bulan Januari 2005,

Perseroan mengubah namanya menjadi PT HWE Indonesia dan pada bulan September 2006 berubah lagi namanya menjadi PT Darma Henwa Tbk. Di tahun 2007, Perseroan menjadi perusahaan public dengan nama PT Darma Henwa Tbk.

Pembahasan

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas kerja Pt Darma Henwa di Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan fisik yang dimiliki oleh tenaga kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, sebab dengan kemampuan yang dimiliki, tenaga kerja dapat melakukan bermacam-macam kegiatan /tugas dalam pekerjaannya dengan baik. Kemampuan fisik seseorang, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan kebiasaan, berasal dari pengetahuan keterampilan dan bakat. Kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya. Selain kemampuan fisik, Motivation juga merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. motivasi sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan, untuk menciptakan dorongan aktivitas yang lebih produktif, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius, kemudian berusaha meningkatkan motivasi tersebut dengan selalu memenuhi apa yang menjadi faktor-faktor penentu motivasi, misalnya mengenai tingkat upah yang diberikan, jaminan sosial, safety & security, kebutuhan sosial, penghargaan dan menciptakan lingkungan/iklim kerja yang nyaman. Kemudian Innovation Opportunity juga merupakan kesempatan mengembangkan produk baru juga merupakan faktor yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa diperhatikan dengan profesional yang dimiliki, sehingga tenaga kerja akan termotivasi untuk berkerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk menciptakan produk baru.

2) Faktor yang mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan Pt. Darma Henwa Kabupaten Tanah Laut.

Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai.

3) Mengatasi masalah produktifitas selama pandemi covid-19 di Pt. Darma Henwa Tanah Laut

Di tengah pandemi Covid-19 ini, Perseroan terus berusaha agar operasional tambang dapat berjalan dengan baik dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja. Selama kuartal pertama ini, kegiatan operasional di proyek tambang batubara DEWA masih berjalan normal meski adanya pandemi Covid-19 di Indonesia. Namun demikian, Perseroan tetap memperhatikan dan mengupayakan pencegahan dan antisipasi penyebaran Covid-19 di masing-masing lokasi proyek yang dilakukan secara ketat dan terkontrol, dengan menerapkan protokol pencegahan Covid-19 kepada seluruh pekerja Perseroan. Ada tiga protokol pencegahan Covid-19 yang menjadi acuan DEWA dalam mencegah penyebaran Covid 19 yaitu protokol bekerja di rumah, protokol penanganan karyawan yang dicurigai terpapar Covid-19, serta protokol respons untuk *suspect* Covid-19 di area tambang. Selain itu, DEWA juga melakukan penerapan *work from home* untuk pekerja yang berada di kantor pusat dan Balikpapan; pembatasan atau penundaan perjalanan dinas dalam dan luar negeri untuk pertemuan bisnis antara manajemen kantor pusat, lokasi proyek, maupun antar karyawan dan pihak eksternal; menyediakan *hand sanitizer* dan masker di kantor dan area operasional; serta membersihkan lingkungan kerja secara intensif termasuk penyemprotan disinfektan di tempat kerja, *workshop*, dan kantor Darma Henwa secara konsisten merealisasikan berbagai program konsolidasi internal, mengasah kompetensi seluruh jajaran dan menyempurnakan struktur organisasi.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijabarkan bahwa

PT. Darma Henwa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan sumber energy di Indonesia. Dalam mendukung peningkatan target dan produksi perusahaan, yang membutuhkan tenaga kerja yang dinamis, memiliki motivasi kerja yang tinggi.

PT. Darma Henwa Tbk (dahulu PT HWE Indonesia) (DEWA) didirikan tanggal 08 Oktober 1991 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1996. Kantor pusat DEWA berlokasi di Gedung Bakrie Tower Lantai 8, Rasuna Epicentrum, Jl. HR. Rasuna Said, Kuningan Jakarta, 12940 dan proyek berlokasi di Bengalon dan Binungan Timur, Kalimantan Timur dan Asam Asam, Kalimantan Selatan. Dan sempat beberapa kali melakukan perubahan nama, diantaranya:

- 1) PT Darma Henwa, per 08 Oktober, 1991
- 2) PT Henry Walker Eltin (HWE), per 1996
- 3) PT HWE Indonesia, per Januari 2005
- 4) PT Darma Henwa, per 05 September, 2005

Manajemen sumber daya manusia serta strategi yang digunakan memiliki kontribusi paling menonjol terhadap kerja karyawan- karyawan yang bertugas serta sekaligus sangat bermanfaat untuk perusahaannya. Karena setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan tersebut, karena pasti dalam sebuah perusahaan dapat berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga pasti hebat dalam hal strategi dan koordinasinya.

2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan bahwa

Saya harap Pt. Darma Henwa bisa melakukan terobosan- terobosan baru khususnya dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk menjadi lebih baik lagi nantinya, agar bisa menghadapi perubahan zaman seperti halnya wabah covid-19 sekarang ini yang cukup meresakan masyarakat, ataupun para pekerja, misalnya :

- 1) Membuat system penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.
- 2) Memenuhi hak karyawan yaitu meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja.
- 3) Memberikan Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan.

REFERENSI

Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, L.R dan Jackson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gahalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.

Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

T.Hani.Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta