

Upaya Retensi Karyawan Mekanik dan Operator Potensial Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan Karir pada PT. Gagah Putera Satria

Putri Kurnia Pratiwi¹⁾, Rahmatul Jannatin Naimah²⁾

^{1,2)}Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin
KurniaPratiwip3@gmail.com

Abstract

Company achievement is closely related to the quality of its employees. Therefore, Human Resource Management (HRM) must build, motivate and manage the maximum human resources that companies have to increase the ability of employees investments. This has resulted in the company PT Gagah Putera Satria having to make efforts to retain employees or maintain and provide training and career development for employees in order to reduce the company's turnover rate. The purpose of this study, to find the causes, retention efforts, training, career development as well as advice given to the company. The method used to describe the data in this study is qualitative or descriptive, analysis of research data is carried out such as observation and interviews. The results of this study, it is very difficult to find employees because as a result there are many mining companies offering competition value which is quite good and also not sufficient enough in terms of employee facilities, one of which is the internet network for communication access, as well as it is very important to increase company benefits to ensure company welfare.

Keywords: *Employee Retention Efforts, Training Programs, Career Development*

Abstrak

Pencapaian perusahaan sangat terkait pada mutu karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) harus membangun, memotivasi serta mengelola SDM yang perusahaan miliki secara maksimum berupa untuk menambah efisiensi investasi mereka. Hal ini mengakibatkan perusahaan PT Gagah Putera Satria harus berupaya untuk retensi karyawan atau memelihara dan memberikan pelatihan serta pengembangan karir bagi karyawan agar mengurangi angka turnover pada perusahaan. Tujuan penelitian ini, untuk menemukan penyebab, upaya retensi, pelatihan, pengembangan karir serta saran yang diberikan untuk perusahaan. Metode yang dipakai untuk menguraikan data dalam penelitian ini adalah kualitatif atau deskripsi, analisis data penelitian dilakukan seperti observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini, sangat kesulitan untuk mencari karyawan sebab akibatnya di luar sana banyak persaingan perusahaan pertambangan yang menawarkan value yang cukup baik dan juga belum cukup memadai dalam hal fasilitas karyawan salah satunya jaringan internet untuk akses komunikasi, begitu pula sangat penting untuk meningkatkan benefit perusahaan untuk terjaminnya kesejahteraan perusahaan.

Kata Kunci: Upaya Retensi Karyawan, Program Pelatihan, Pengembangan Karir

1. PENDAHULUAN

Pencapaian perusahaan sangat terkait pada mutu karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) harus mengelola, membangun dan memotivasi SDM yang dimiliki perusahaan secara maksimum berupa untuk mengoptimalkan efisien investasi mereka. Hal ini membuat perusahaan harus berupaya untuk mengupayakan serta mewujudkan lingkungan kerja yang memadai dan nyaman mungkin agar dapat mendorong para karyawan untuk tetap bertahan kerja.

PT Gagah Putera Satria merupakan salah satu perusahaan yang menjadi kontraktor eksploitasi tambang batu bara di daerah Kalimantan Tengah. Perusahaan ini menjadi subkontraktor dari beberapa kontraktor utama yang mengerjakan pembukaan areal tambang batubara dan angkutan batu bara ke pelabuhan. Saat ini, Turnover karyawan Operator dan Mekanik yang 70% saat ini cukup tinggi.

Tingginya Turnover karyawan Operator dan Mekanik menyebabkan sebagian DT dan A2B tidak dapat beroperasi. Dengan tidak beroperasi alat-alat kerja tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga penelitian bertujuan mengetahui penyebab tingginya turnover karyawan mekanik dan operator, upaya-upaya yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan karyawan mekanik dan operator potensial, menganalisis pelatihan yang selama ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mekanik dan operator serta mencari dan bagaimana pengembangan karir yang dijanjikan perusahaan kepada karyawan mekanik dan operator.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Retensi Karyawan

Pendapat Putra & Rahyuda (2016) Retensi karyawan adalah salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang cakap dalam bidang pekerjaan agar tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2.2. Pelatihan

Pendapat Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pengetahuan yang didapat dalam waktu singkat yang memerlukan metode berpola dan beraturan kemudian Karyawan non manajerial meneliti keahlian dan keandalan teknis untuk tujuan tertentu”. mengamati kepandaian dan keterampilan teknis untuk resolusi individual”.

2.3. Pengembangan Karir

pendapat Masram & Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses mengoptimalkan keahlian kerja perorangan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai untuk menguraikan data dalam penelitian ini adalah kualitatif atau deskripsi, analisis data penelitian dilakukan seperti observasi dan wawancara. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian mekanik dan operator di PT Gagah Putera Satria. Sampelnya diambil dari beberapa jumlah karyawan yang mempunyai masa kerja cukup lama dan objek sampel yaitu pada perusahaan di bagian HRD, Mekanik, Operator.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Gagah Putera Satria adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang multinasional. Perusahaan ini mengalami masalah yaitu banyaknya karyawan yang keluar karena banyak tawaran fasilitas dan gaji yang lebih baik sehingga banyak karyawan yang

keluar. Adapun bukti masalah adalah tingginya turnover karyawan operator dan mekanik yang menyebabkan sebagian DT dan A2B tidak dapat beroperasi. Dengan tidak beroperasi alat-alat kerja tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD dan karyawan operator penyebab tingginya turnover karyawan operator dan mekanik. Akibat dari tingginya angka turnover karyawan operator dan mekanik, target keuntungan perusahaan yang didapat menjadi lebih sedikit, ini dibenarkan dengan hasil wawancara bersama bapak Hieronymus Ita Tanis selaku manajer HRD. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis lantas dapat ditarik kesimpulannya, PT Gagah Putera Satria sangat kesulitan untuk mencari karyawan sebab di luar sana banyak persaingan perusahaan pertambangan yang menawarkan value yang cukup tinggi. Selain itu perusahaan juga belum bisa memberikan fasilitas yang memadai bagi para karyawannya, seperti jaringan komunikasi dan sebagainya. PT Gagah Putera Satria memiliki kesadaran bahwa upaya mempertahankan karyawan terlebih bagian mekanik dan operator potensial yang sangat penting untuk meningkatkan benefit perusahaan untuk terjaminnya kesejahteraan perusahaan.

5.2. Saran

Untuk perusahaan yang mengalami masalah turnover tinggi akibat fasilitas yang kurang memadai bagi karyawan, hal-hal yang bisa dilakukan perusahaan dalam memperbaiki hubungan dengan karyawan antara lain; melakukan analisis kebutuhan karyawan, memprioritaskan fasilitas umum, merancang program keajahteraan karyawan, melakukan perencanaan pengembangan bagi karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Dengan mendengarkan kebutuhan karyawan dan berkomitmen untuk meningkatkan fasilitas, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

6. REFERENSI

- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119..
- Widodo, Trenggono, dkk. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam". *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol. 2 No.1 ISSN : 2597-8950. Februari 2018.
- Londong, D., & Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir yang Tidak Jelas dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk Bepindah dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi empiris: PT. Honda Prospect Motor). In *Conf Manag Behav Stud* (Vol. 1, pp. 435-44).
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *Akmenika Upy*, 8, 20-47.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
Handayani, Ririn.2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
PT Gagah Putera Satria 2023. Profil Perusahaan dan SO HRD PT Gagah PuteraSatria 2022