



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB 3

### PELAKSANAAN KERJA MAGANG

#### 3.1 Kedudukan dan Koordinasi

Penulis melakukan praktek kerja magang di PT. Fajarindo Faliman Zipper, salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di industri retsleting dan merupakan perusahaan retsleting terbesar kedua di Indonesia. Penulis melakukan magang di divisi Personalia dan dibimbing oleh Bapak Muhammad Andi, sebagai staf personalia.

Selama melakukan praktek kerja magang, penulis banyak menangani Internal dan Eksternal Relations dari perusahaan. Salah satu kegiatan internal relations yang penulis kerjakan adalah penanganan *Employee Relations*. Dalam pengelolaan *employee relations* ini penulis menemukan beberapa hal. Fungsi papan pengumuman yang sebenarnya ada di beberapa bagian perusahaan, tidak ada. Ini dikarenakan informasi yang dipublikasikan melalui papan pengumuman tidak menarik perhatian karyawan. Entah karena memang ketidakpedulian karyawan atau memang informasi yang diberikan tapi tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak menarik dan penting bagi mereka membacanya. Karyawan akan memanfaatkan sekecil waktu untuk mempercepat mereka melakukan produksi dengan kualitas baik sehingga kuantitas produksi setiap harinya mencapai target dan tidak terjadi lembur atau penambahan hari. Untuk itu, membaca papan pengumuman akan menyita waktu mereka kecuali informasi yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dalam hal ini *public relations* dapat memanfaatkan waktu senggang setelah kebaktian untuk melakukan diskusi antara top management dan karyawan yang bertemu. Mereka bisa membahas berbagai masalah, kendala, tuntutan pemenuhan kebutuhan, dan berbagai persoalan lain yang nantinya bisa menjadi agenda pembahasan serius oleh top management. Sulit mendapatkan waktu gathering yang tepat untuk itu jika kebaktian setiap minggu ini mampu dimanfaatkan dengan baik, maka akan sangat menguntungkan bagi kedua pihak.

### 3.2 Tugas Yang Dilakukan

TABEL REALISASI KERJA MAGANG								
No.	Jenis Pekerjaan	Okt			Nov			Des
		2	3	4	1	2	3	4
	<b>Pengembalian Fungsi Papan Pengumuman</b>							
1.	Membuat kliping daftar kebutuhan pokok karyawan seperti BPJS Kesehatan dan Jamsostek	■						
2.	Membuat tulisan yang mudah dipahami buruh terkait informasi kebutuhan mereka dan penanganan Personalia		■					
3.	Mendesain berita yang akan ditempel di papan pengumuman dengan menarik dan mudah dipahami serta mendesain ulang papan pengumuman			■				
	<b>Pembuatan Jadwal Tetap Liburan Karyawan Berprestasi</b>							
4.	Membuat power point yang berisi segudang prestasi karyawan antarunit dari tahun 2012. Presentasi di depan manager produksi dan wakil direktur			■				
5.	Membuat dan mempresentasikan power point berisi manfaat sistem reward dan punishment perusahaan. Salah satu reward yang dapat diberikan adalah biaya				■			
6.	Membuat makalah hasil evaluasi dan pertimbangan manager produksi serta wakil direktur operasional yang akan di <i>approval</i> terkait solusi <i>reward</i> liburan ini.					■		
	<b>Penetapan Hari Rabu Sebagai <i>Employee Gathering</i></b>							
7.	Membuat mind mapping dari masalah yang dihadapi dan power point untuk dipresentasikan kepada <i>top management</i>						■	
8.	Membuat power point yang dipresentasikan berisi solusi dan manfaat <i>gathering</i>						■	
9.	Membuat notulen rapat pembahasan <i>gathering</i> antara divisi personalia dan <i>top management</i>							■
10.	Membuat makalah hasil rapat yang akan di <i>approval</i>							■

Tabel 3.2.1 Realisasi Kerja Magang

### 3.3 Uraian Pelaksanaan Kerja Magang

#### 3.3.1 Pengembalian Fungsi Papan Pengumuman

*Employee relations* merupakan pengelolaan hubungan karyawan baik dengan sesama karyawan maupun dengan top management. Menurut Ruslan (1998:294), dengan pengelolaan *employee relations* terbaik, mampu meningkatkan kegairahan dan motivasi serta loyalitas karyawan kepada perusahaan. Fungsi *public relations* dalam PT. Fajarindo Faliman Zipper, harus mampu menampung dan mengolah keluhan karyawan dan menyampaikannya kepada *top management*. Keluhan tersebut tentunya wajib diolah sebelum disampaikan ke *top management*, agar tidak merugikan perusahaan dan dapat segera direalisasikan.

Dalam perusahaan kita kenal ada komunikasi *down ward* dan *up ward*. Komunikasi dengan pola *Down Ward* adalah pola komunikasi menurun dari atasan kepada bawahan. Biasanya bersifat perintah atau tugas kepada bawahan. Sedangkan komunikasi dengan pola *up ward* adalah komunikasi dari bawahan kepada atasan. Biasanya berisi kritik dan saran terkait hal apapun seperti keluhan atau tuntutan pemenuhan kebutuhan karyawan sampai solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Dalam *employee relations*, papan pengumuman sangat menunjang praktek komunikasi *downward* dan *upward*. Kemudahan karyawan dalam mendapatkan informasi dengan adanya papan pengumuman ini, kemudahan dalam pembuatan dan akses perusahaan mempublikasikan informasi kepada karyawan. Asalkan informasi yang dipublikasikan di papan pengumuman sesuai dengan kebutuhan karyawan dan *top management*, serta tidak merugikan pihak mana pun, maka semua informasi bisa diterima semua pihak.

U  
M  
N

Sejak tahun 2011, papan pengumuman di perusahaan dibuat dengan tujuan memberikan berbagai informasi seputar perusahaan baik operasional maupun non-operasional kepada seluruh karyawan terutama buruh. Papan pengumuman ini akan menjadi alat komunikasi penting yang memberikan informasi bukan hanya dari perusahaan kepada karyawan tapi juga masukan dari karyawan kepada perusahaan. Berikut ini penulis menjabarkan informasi yang disetujui oleh *top management* untuk di publikasikan di papan pengumuman.

- a. Foto dan isi Seminar Standar Nasional Indonesia yang pernah diikuti PT. Fajarindo Faliman Zipper, yang diundang sebagai teladan untuk IKM se-kota tangerang.
- b. Informasi seputar hasil produksi dari beberapa unit yang kurang mencapai target produksi. Karyawan setiap unit wajib tahu keadaan unit lain untuk menjadi evaluasi kinerja mereka. Karena dengan mengetahui adanya kekurangan dari karyawan atau unit lain, mereka akan termotivasi untuk memperbaiki diri dan menghindari kesalahan dari *punishment* yang akan diberikan.
- c. Publikasi event yang diadakan perusahaan. Kunjungan dinas industri kota tangerang bersama IKM se-kota tangerang dalam study tour. Kunjungan Global Business Guide untuk melakukan interview terhadap Bapak Muliamin dan Bapak Presley Muliamin.
- d. Pemberitahuan seputar unit yang mendapatkan reward liburan gratis bersama teman dan keluarga dari perusahaan, dengan spesifikasi detail keberhasilannya agar mampu menjelaskan dan memotivasi karyawan unit lain untuk menjadi mendapatkan *reward* yang sama.
- e. Foto-foto aksi sweeping serikat buruh di depan dan di dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kejadian seperti ini akan menghambat operasional perusahaan. Jika perusahaan dirugikan dengan hal ini, maka kerugiannya juga akan berdampak pada karyawan sehingga karyawan harus bekerja sama dengan perusahaan dengan baik untuk menghadapi hal ini ke depan.

### 3.3.2 Penetapan Hari Rabu sebagai *Employee Gathering* Rutin

Perusahaan memberikan fasilitas keagamaan kepada karyawannya berupa kesempatan untuk beribadah dan tempat ibadah seperti musholah. Untuk karyawan beragama Kristen dan Katolik diadakan kebaktian rutin bersama satu minggu sekali yaitu setiap hari Rabu. Perusahaan menggunakan ruang serba guna dan mengundang seorang pendeta setiap minggunya dan semua itu dibiayai oleh perusahaan. Setelah kebaktian, biasanya ada sambutan sedikit dari Bapak Muliamin atau Bapak Presley selaku Direktur Utama dan Direktur Operasional. Mereka berdua terkadang juga memanfaatkan moment ini untuk memberikan beberapa pengumuman atau membahas hal-hal penting baik bersifat operasional maupun non-operasional. Tapi karyawan hanya menerima saja dan tidak memberikan masukan apapun.

Salah satu program *employee relations* adalah *employee gathering* dimana biasanya *employee gathering* hanya dilakukan di beberapa perusahaan pada momen khusus saja. Tapi di PT. Fajarindo Faliman Zipper, momen ini dilakukan setiap minggu. Untuk itu *employee gathering* ini bisa dimanfaatkan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan kritik kepada top management dalam segala hal. Ini merupakan peluang dan momen yang baik bagi pemenuhan kebutuhan karyawan dan terbukanya pintu saran bagi perbaikan perusahaan melalui *top management*.

Untuk rapat rutin yang memang sudah diadakan perusahaan setiap hari hanya berlaku bagi manager produksi dan bapak Presley selaku direktur operasional yang didamping oleh wakilnya, bapak Eric Gunawan. Untuk itu kesempatan ini dapat karyawan manfaatkan untuk memberi masukan sekaligus mengingatkan bapak Muliamin dan Bapak Presley akan beberapa kebutuhan karyawan atau kendala yang dihadapi karyawan selama bekerja secara langsung. Manager produksi juga hanya akan membahas apa yang mereka dapatkan seperti kualitas dan kuantitas hasil produksi tapi belum tentu membicarakan kendala yang dihadapi karyawan dalam bekerja di lapangan.

Banyak taktik yang dapat diterapkan dalam *Employee relations*. Menurut Fraser P.Seitel (2011:239), sebelum program-program komunikasi diterapkan, seorang komunikator harus memastikan semua hal dalam keadaan baik dan program komunikasi ini harus dibuktikan bahwa memang bisa memperbaiki atau meminimalisasi masalah yang ada dengan seluruh karyawan terutama *top management*. *Once objective are set, a variety of techniques can be adopted to reach the staff. The initial tool again is reasearch. Before any communications program can be implemented, communicatiors must have good sense of staff attitudes.*

Berikut ini adalah hal-hal yang perlu diperhatikan sebelum program komunikasi diterapkan. Menurut Jefkins (1995:172-173), ada 3 hal bagi public relations yang mempengaruhi efektivitas penerapan *employee relations*. Pertama keterbukaan kepada top management. *Public Relations* berusaha mendorong top management untuk meluangkan waktu sedikit untuk minimal mendengarkan dan mempertimbangkan berbagai permasalahan yang sedang dialami, yang disampaikan secara langsung oleh karyawan yang memang mengetahui secara persis keadaan di lapangan dan kendala yang mereka hadapi. Jika kendala yang dihadapi mereka tidak segera diselesaikan dan berdampak pada produktivitas mereka, serta perusahaan menyalahkan mereka atas produktivitasnya yang tidak baik, maka perusahaanlah yang salah. Kedua top management wajib mengakui bahwa komunikasi atau masukan dari bawahan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Ketiga keberadaan *top management* juga membutuhkan bantuan dari beberapa ahli modern, dalam hal ini penulis membantu *public relations* dalam pembuatan program perbaikan.

Menutu Onong Effendy (1989:145), hal lain yang perlu diperhatikan adalah adanya keinginan penyalur perasaan, perasaan karyawan yang ingin menuntut pemenuhan kebutuhannya serta pertanyaan karyawan apakah perusahaan serius dalam menangani pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Jika sebelum pembuatan dan penerapan program perbaikan, *top management* memperhatikan hal-hal Jefkins dan Onong tadi, maka diharapkan penerapan program perbaikan akan mampu mengenai sasaran dan membawa perubahan.

Menurut Morrison (2008:8), ada beberapa hal yang wajib diperhatikan seorang *Public Relations* dalam melakukan pekerjaannya. Hal yang utama adalah *Public Relation* harus mampu mempersuasi orang bahkan membentuk opini publik. Dalam hal ini, *public relations* harus mampu menjabarkan hal-hal yang relevan dan bermanfaat bagi perusahaan jika seorang public relations berusaha mempersuasi perusahaan atau top management untuk melakukan sesuatu. Manfaat yang didapatkan perusahaan seharusnya dapat dari segala bidang baik operasional maupun non-operasional. Manfaat konkret yang didapatkan perusahaan dari diterapkannya suatu sistem atau program terbaru tentu saja akan bermanfaat juga bagi karyawannya. Ini dikarenakan munculnya suatu program atau sistem baru berasal dari kegelisahan karyawan yang berada di lapangan dan tidak berani atau tidak memiliki akses untuk memberikan saran dan kritik kepada top management.

*Win-win solutions* merupakan hal mutlak yang wajib seorang *public relations* dapatkan dalam pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan akan merasa berani dalam mengungkapkan kegelisahan, kritik, dan saran bagi perusahaan dalam acara gathering rutin ini. Ini dikarenakan gathering rutin setelah kebaktian diadakan secara informal dan sambil menyantap makan siang bersama. Selama apa yang disampaikan karyawan terhadap top management relevan, konkret, dapat dipertanggung jawabkan dan memang fakta di lapangan. Tidak perlu ragu atau takut dalam mengungkapkannya. Kecuali hal ini bukan fakta dan tidak terbukti maka akan ada *punishment* yang wajib diberikan. Kritik dan saran ini juga diyakini mampu memberikan perkembangan bagi perusahaan bukan hanya dari praktek di lapangan yang membaik dengan sebuah program atau sistem baru tapi juga pola komunikasi yang semakin terbuka antara atasan dan bawahan.

### 3.3. Program Penghargaan dan Reward

PT. Fajarindo Faliman Zipper memberikan reward bagi karyawan yang memiliki prestasi baik dalam produktivitasnya. Penilaian ini diambil berdasarkan kualitas produksi selama satu tahun yang dilihat dari beberapa hal. Pertama tidak adanya barang *reject* atau gagal, kuantitas dan kualitas produksi, ketepatan penyelesaian order serta tidak adanya karyawan yang melanggar dalam unit tersebut. Reward bagi unit yang karyawannya melakukan seluruh hal tersebut secara sempurna adalah liburan ke beberapa tempat menarik di Indonesia secara gratis dan bebas membawa keluarganya. Mulai dari transportasi, konsumsi sampai pulang, sampai tiket masuk tempat rekreasi semua ditanggung perusahaan.

Dalam *employee relations*, *reward* untuk setiap unit perusahaan yaitu rekreasi bersama keluarga mereka telah menjadi event tahunan sejak 2012 lalu. Event karyawan adalah salah satu bentuk kegiatan karyawan dan keluarga. Kegiatan-kegiatan seperti ini tentunya bertujuan untuk menjalin keakraban dan lebih membangun kemistri sesama karyawan untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa karyawan adalah aset dan bagian terpenting dari perusahaan, bukan hanya sekedar pekerja. Kadang PT. Fajarindo Faliman Zipper setiap tahunnya memberangkatkan 1-2 unit karyawan produksi secara terpisah, tapi tidak jarang juga mereka pergi bersama ke satu tempat rekreasi yang sama. Ini dikarenakan pilihan tempat rekreasi yang mereka sukai sama. Pemilihan tempat rekreasi juga ditentukan oleh karyawan dan perusahaan tidak turut campur dalam hal ini. Perusahaan membuka semua ide dan masukan karyawan untuk menentukan tempat rekreasi dan pengelolaan terutama keuangan, selama itu masih masuk akal dan tidak merugikan perusahaan terutama keuangan.

Para manager produksi juga terkadang turut serta dalam rekreasi ini. Sebagai manager sebuah unit yang karyawannya sukses menjadi teladan perusahaan, pastinya sangat bangga akan hasil kerja anak buahnya. Ini juga merupakan kesuksesan manager yang selalu memotivasi dan menjaga kualitas kerja karyawannya.

Pengelolaan event ini diserahkan kepada manager produksi unit tersebut. Selanjutnya manager juga menyerahkan pengelolaan event ini kepada karyawan dengan membentuk sebuah tim atau panitia pengurus. Pertama panitia sekitar 10 orang dibentuk mulai dari ketua, wakil ketua, bendahara dan keuangan yang memperkirakan biaya rekreasi, tim acara yang menentukan tempat dan acara apa yang akan dilakukan di sana nantinya, sampai konsumsi dan pengurus transportasi. Tugas ketua dan wakil hanya mengawasi dan memberikan deadline pengumpulan proposal pengajuan yang nantinya akan di approval oleh *top management*. Dalam hal ini manager tidak ikut campur dalam kepanitiaan.

Setelah semua selesai, maka proposal pun diperiksa oleh manager produksi mereka dan jika sudah disetujui, maka *top management* yang akhirnya memutuskan menyetujuinya atau tidak. Jika sudah disetujui, mereka dapat melaksanakan acara mereka ini sesuai waktunya.

Employee gathering yang melibatkan keluarga karyawan ini sangatlah efektif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan setiap unit akan selalu berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik agar kembali mendapat liburan gratis lagi. Apalagi bagi karyawan menengah ke bawah akan sangat bahagia mampu mengajak anak dan keluarga berekreasi setiap tahun.

Menurut Onong Effendy (1989 : 145), hal yang perlu diperhatikan perusahaan adanya alat atau divisi yang mampu menyalurkan perasaan karyawan atau keinginan mereka dalam pemenuhan kebutuhan bukan hanya fisik tapi juga secara psikologis secara serius. Ini bisa menjadi sebuah investasi besar perusahaan yang berkelanjutan dan jangka panjang pada loyalitas karyawan. Menurut Jeffkins (1995 : 172-173), *top management* harus mengakui dan menjalankan bahwa masukan dari bawahan sangatlah penting. Perusahaan wajib memfasilitasi karyawannya bukan hanya yang diatur oleh undang-undang tapi juga secara psikologis, karena banyak kebutuhan karyawan yang tidak diwajibkan dalam undang-undang negara tapi masih menjadi kewajiban perusahaan dalam memenuhinya.

Selain reward ini, perusahaan juga memberikan penghargaan berupa sertifikasi dengan surat dan bonus uang tunai kepada karyawan dengan loyalitas tinggi kepada perusahaan. PT. Fajarindo Faliman Zipper telah berdiri sejak tahun 1989, maka dari itu sudah banyak karyawan yang ikut membangun perusahaan sampai saat ini. Kriteria dari karyawan yang mendapat penghargaan yang diadakan setiap tahun ini dengan melihat tahun masuknya mereka dan menghitung lamanya mereka bekerja jika dibandingkan dengan tahun diadakannya penghargaan ini. Perusahaan memulai dari 20 tahun, 15 tahun, 10 tahun, dan 5 tahun lamanya karyawan bekerja. Contoh tahun 2014 lalu, pemberian penghargaan ini diberikan kepada karyawan yang masuk pada tahun 1994, tahun 1999, tahun 2004, dan tahun 2009. Penghargaan ini dimulai sejak tahun 2009, dan penghargaan ini digagas oleh Bapak Muliamin yang ingin memberikan penghargaan setiap tahun kepada karyawan khususnya yang masuk mulai tahun 1989 dan turut membangun perusahaan ini.

Selain surat penghargaan dan uang tunai, penghargaan diberikan dalam bentuk cuti harian yang didapatkan karyawan 5 hari setiap bulannya selama 1 tahun. Tapi cuti harian ini tidak akan menghilangkan cuti tahunan, cuti haid bagi wanita, dan cuti melahirkan.

UMMN

### 3.4 Uraian Kendala Dalam Proses Magang

Selama melaksanakan praktek kerja magang, penulis mengalami beberapa kendala. Berikut beberapa kendala yang penulis hadapi selama praktek kerja magang.

- Kendala yang pertama adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menerapkan program reward rekreasi untuk karyawan dan keluarga. Setiap tahunnya perusahaan harus menyediakan dana untuk hal ini sementara kadang perusahaan sulit memprediksi berapa pendapatan yang mereka akan dapat dari customer.
- Waktu yang diberikan kepada karyawan untuk rekreasi juga sulit mendapat hari yang tepat. Jika waktu yang diberikan pada hari minggu dalam bulan produktif bekerja, terkadang pada hari seninnya ada beberapa karyawan yang tidak masuk karena kelelahan dan izin sakit.

### 3.5 Solusi

- Perusahaan mencari sponsorship dan bekerja sama dengan beberapa perusahaan. Indofood memberikan sponsor berupa mie instan untuk konsumsi karyawan dalam perjalanan maupun saat di tempat rekreasi. Orang Tua yang memproduksi Teh Gelas juga memberikan produk minumannya untuk karyawan.
- Perusahaan menerapkan program punishment dan bekerja sama dengan klinik terdekat tempat karyawan berobat, untuk mengetahui kebenaran apakah memang karyawan sakit setelah kelelahan berekreasi, atau karena mereka hanya malas bekerja setelah kemarin kelelahan berekreasi.