

PENGELOLAAN SUMBER DAYA DI PT. LEMBAH KARET SETELAH PENGIMPLEMENTASIAN QUALITY MANAJEMEN SYSTEM ISO 9001: 2008.

Yulia Windi Tanjung¹ Anisah Nasution²

^{1,2}) Dosen Prodi Agribisnis Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

Email : yuliawinditanjung@utu.ac.id

Abstract

This study aims to describe resource management in PT. Lembah Karet after the implementation Quality Management System ISO 9001:2008. The research method is descriptive qualitative by establishing key informants and data triangulation. The sample in this study was PT. Lembah Karet after implementing the Quality Management System ISO 9001:2008. Research instruments in the form of interview guides and questionnaires. The result of the study are PT. Lembah Karet has carried out resource management system clause 6. Competency management by improving the competence of its employees through implemented policies and training programs that have been implemented. Awareness management through the Punishment policy provided to increase employee awareness in improving their performance. Management of Employee Training by conducting training programs from internal and external parties since 1991. Infrastructure Management is to make continuous improvements to machinery/equipment and production building. Work environment management is to make continuous improvements to the state of the work environment through regular inspection of the state of air, noise, and substance content during the production process and work relation.

Key Word : QSM ISO 9001:2008, resource management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya di PT. Lembah Karet setelah pengimplementasian Quality Manajemen System ISO 9001:2008. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif dengan menetapkan key informan dan triangulasi data. Sampel dalam penelitian yaitu PT. Lembah Karet setelah mengimplementasikan Quality Management System ISO 9001:2008. Instrumen penelitian berupa panduan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yaitu PT. Lembah Karet telah melakukan pengelolaan sumber daya sesuai dengan pengimplemetasian Quality Manajemen System ISO 9001:2008 klausul 6. Pengelolaan kompetensi dengan meningkatkan kompetensi karyawannya melalui kebijakan yang diterapkan dan program pelatihan yang telah dilaksanakan. Pengelolaan kesadaran melalui kebijakan Punishment yang diberikan untuk menambah kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan Pelatihan Karyawan dengan mengadakan program pelatihan dari pihak internal maupun eksternal sejak tahun 1991. Pengelolaan Prasarana yaitu melakukan perbaikan yang berkelanjutan terhadap mesin/peralatan serta bangunan produksi. Pengelolaan Lingkungan kerja yaitu melakukan perbaikan terus-menerus terhadap keadaan lingkungan kerja melalui pemeriksaan rutin keadaan udara, kebisingan, dan kandungan zat-zat saat proses produksi serta hubungan kerja.

Kata Kunci : QSM ISO 9001:2008, pengelolaan sumber daya

PENDAHULUAN

Menurut Heizer (2009), kualitas secara global sangat penting sehingga dunia bersatu menciptakan satu standar kualitas yaitu *Quality Management System* ISO 9000. ISO 9000

merupakan satu-satunya standar kualitas yang diakui secara internasional. Pada tahun 1987, 91 negara anggota (termasuk Amerika Serikat) menerbitkan beberapa standar jaminan kualitas yang dikenal sebagai ISO 9000 melalui American

National Standard Institute (ANSI). Fokus standar ini adalah menetapkan prosedur manajemen kualitas melalui kepemimpinan, dokumentasi terperinci, perintah kerja, dan penyimpanan catatan. Prosedur-prosedur ini tidaklah menyatakan apa pun mengenai kualitas yang sesungguhnya dari produk, mereka seluruhnya membahas standar-standar yang harus diikuti. Untuk memiliki sertifikat ISO 9000, suatu organisasi harus melalui proses selama 9 hingga 18 bulan yang mencakup dokumentasi prosedur kualitas, penilaian lapangan, dan serangkaian audit yang terus berjalan terhadap produk atau jasa yang dihasilkannya.

PT. Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (*crumb rubber*) yang memproduksi Crumb Rubber SIR 20 dengan orientasi ekspor 95 %. Negara tujuan ekspor terbesar yaitu Amerika Serikat, selanjutnya Kanada dan China. Jumlah produksi dan penjualan yang dihasilkan oleh PT. Lembah Karet dalam 5 tahun terakhir yaitu produksi 140.899 ton dan total ekspor 141.077 dengan lisensi kapasitas pertahun (*licenced capacity per year*) 32.000 ton.

PT. Lembah Karet menerapkan *Quality Management System* ISO 9000:2008 pada perusahaannya. Menurut Prabowo (2009:119), penerapan QSM ISO 9001:2008 menegaskan bahwa pemenuhan persyaratan produk dapat dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak

langsung oleh hasil kerja dari pelaksana pekerjaan yaitu kinerja karyawan. Menurut Tjiptono (2005:72), standar ISO memberikan pedoman mengenai struktur dan elemen sistem kualitas secara lengkap, serta standarisasi kualitas diseluruh dunia. Standar ini berperan besar dalam merevitalisasi sumberdaya manusia, sikap mereka, dan ancaman terhadap pekerjaan. Hal ini sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi persaingan global.

PT. Lembah Karet sebagai salah satu perusahaan pengolah karet dituntut harus dapat memenangkan persaingan dunia industri dan dapat mempertahankan keberlanjutan usaha khususnya persaingan industri di wilayah Sumatera Barat. Perusahaan harus memiliki daya saing tajam khususnya dalam hal pengendalian kualitas/mutu produk. Dalam menghadapi tantangan tersebut, PT. Lembah Karet sebagai salah satu industri atau perusahaan pengekspor karet remah (*Crumb Rubber*) SIR 20 telah berupaya melakukan pembenahan antara lain dengan pengendalian sistem manajemen kualitas dengan menerapkan standar mutu internasional yaitu ISO 9001:2008. Untuk menunjukkan komitmen perusahaan yang sangat memperhatikan tingkat mutu atau kualitas produk yang akan di ekspor ke pelanggan, PT. Lembah Karet sudah mendapatkan sertifikat ISO 9001 sejak tahun 1994 dan *Quality Management System* ISO 9001:2008 didapatkan pada 28 Maret 2013.

Tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan Pengelolaan sumberdaya di PT. Lembah Karet setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001:2008.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Lembah Karet, Kec. Koto Tangah, Padang, Sumatera Barat. Pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive* (disengaja). Data penelitian berupa data primer yaitu identitas responden, persepsi karyawan maupun pihak manajemen dan data sekunder yaitu data yang dimiliki perusahaan terkait implementasi *Quality Manajemen System* ISO 9001:2008. Metode pengumpulan data yaitu survey menggunakan panduan wawancara (*interview*) langsung kepada wakil manajemen perusahaan PT. Lembah Karet bapak Rinaldi Hadi, serta pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* oleh responden/karyawan sebanyak 30 orang dan observasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, selanjutnya dilakukan triangulasi data. Tahap awal yaitu melakukan identifikasi dokumen *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008 PT. Lembah Karet klausul 6 khususnya klausul 6.2.2, 6.3 dan 6.4 yang berfokus kepada pengelolaan sumber daya. Tahap kedua merangkum dan mendeskripsikan pengelolaan sumber daya yang telah

diimplementasikan di PT. Lembah Karet sesuai dengan *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008.

HASIL PEMBAHASAN

Profil PT. Lembah Karet

PT. Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang usaha pengolahan karet alam menjadi karet remah (*Crumb Rubber*) sebagai produsen eksportir Standard Indonesian Rubber (SIR). Negara tujuan ekspor utama yaitu Amerika, Canada, dan China dengan orientasi ekspor sebesar 95%. PT. Lembah Karet didirikan pada tanggal 14 Februari 1950 dengan nama awal berdirinya yaitu *NV Verenigdi Handel Maatschappijen Rubber Fabriek Lam Kiew*, dengan akta Notaris Pendirian No 9 yang dibuat oleh Jan Hendrik Veen Huysen yang menjabat sebagai asisten residen dan notaris sementara untuk daerah Padang. Pada tanggal 24 Juli 1950 dalam penetapan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Serikat dengan Nno.JA 5/23/18 telah terdaftar kepaniteraaran pengadilan Negeri di Padang dengan No. 16/1995 tanggal 1 maret 1951. Pada perkembangan selanjutnya tanggal 31 Agustus 1951 diberitakan dalam tambahan berita negara RI No. 70 yang disebutkan bahwa perusahaan merupakan pengolah getah

atau pabrik *Remiling* dengan produk yang dihasilkan *Blanket Crape*.

Pada tahun 1996 terjadi perubahan anggaran dasar melalui SK Menteri Kehakiman No J.A.5/94/4 tertanggal 19 Nop 1996, dengan akta Notaris Pendirian No 51 pada 30 Mei 1996 dengan nama notaris yaitu Hasan Qalbi Padang. Adapun perubahan yang terjadi yaitu perubahan nama perusahaan diganti menjadi PT. Lembah Karet. Perubahan struktur organisasi yang awalnya *road van bestur* berganti menjadi dewan komensariat dengan kepemilikan modal yang dipegang oleh bangsa Indonesia atau badan-badan yang termasuk kedalam hukum Indonesia. Perusahaan mengajukan izin Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) melalui Menteri Perdagangan RI No.293/KP/IX/69 tentang pendirian pabrik *Crumb Rubber*. Dengan demikian perusahaan memproduksi *Crumb Rubber* dengan memasukkan barang-barang mentah untuk menghasilkan *Standar Indonesian Rubber (SIR)*. Pada bulan September 1972 dilakukan produksi pertama dengan jenis produk SIR 10 dan SIR 2 sesuai dengan permintaan konsumen.

Pada tahun 2011 terjadi perubahan akta notaris menjadi nomor akta 26/16 Desember 2011 dengan nama notaris yaitu Yenita Asmawel, SH di Padang. Berita negara R.I terakhir AHU-AH.01.10-42709, tertanggal 29 Desember 2011. PT. P & P Lembah

memiliki nilai investasi tahun 2011 sebesar 63 milyar rupiah dengan kapasitas produksi 32.000 ton pertahun . Jenis produksi perusahaan yaitu Crumb Rubber dengan tipe dan ukuran produksi *Standard Indonesian Rubber (SIR)* 20. Jumlah produksi dan penjualan dalam 5 tahun terakhir yaitu total produksi sebesar 140.899 ton dan kapasitas ekspor sebesar 141.077 ton. Perusahaan mendapatkan pasokan karet alam dari Kabupaten Tanah Datar, Sawahlunto, Sijunjung, Sitiung, Provinsi Riau dan Jambi. PT. Lembah mendapatkan pengakuan standar kualitas internasional *Quality Management System ISO 9001-2008* dan Standar Nasional Indonesia (SNI) 19-9001-2008 yang didapatkan pada 28 Maret 2013.

Pengelolaan sumberdaya di PT. Lembah Karet setelah pengimplementasian Quality Manajemen System ISO 9001:2008

Dalam pengelolaan sumberdaya PT. Lembah Karet menerapkan *Quality Management System ISO 9001:2008* klausul 6 khususnya klausul 6.2.2, 6.3 dan 6.4. Berikut merupakan dokumentasi *Quality Management System ISO 9001:2008* Klausul 6.2.2, 6.3 dan 6.4 yang telah diimplementasikan di PT. Lembah Karet :

Klausul 6.2.2 Kompetensi, Pelatihan dan Kesadaran

- a. PT. Lembah Karet menetapkan kompetensi personil yang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi

kesesuaian terhadap persyaratan produk.

- b. Jika dapat diterapkan, menyediakan pelatihan atau tindakan lain untuk mencapai kompetensi yang diperlukan
- c. Memastikan kompetensi yang diperlukan telah terpenuhi
- d. Memastikan kesadaran setiap personil akan perlu dan pentingnya kegiatan mereka serta kontribusinya atas pencapaian sasaran mutu.
- e. Memelihara rekaman pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengalaman.

Klausul 6.3 Prasarana

PT. Lembah Karet menetapkan, menyediakan dan memelihara prasarana yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk yang meliputi :

- a. Gedung (Ruang Kerja) dan Sarana penting lainnya
- b. Peralatan yang diperlukan dalam proses baik perangkat keras maupun perangkat lunak.
- c. PT. Lembah Karet menetapkan, menyediakan dan memelihara infrastruktur yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian persyaratan produk, termasuk jasa-jasa pendukung seperti : transportasi, komunikasi atau sistem informasi

Klausul 6.4. Lingkungan Kerja

PT. Lembah Karet menetapkan dan mengelola Lingkungan Kerja yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk yang meliputi :

- a. Penataan ruang kerja
- b. Terhindar dari kebisingan, temperatur ruang kerja, kelembapan, pencahayaan, cuaca dan pemasangan S.O.PK3 (Standar Operasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja) bagi pekerja di bagian proses.

1. Pengelolaan Kompetensi

Setiap organisasi yang berbeda akan mengartikan kompetensi berbeda pula. Menurut Dessler (2004) dalam (Hadiyatno, 2010), menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Spencer dalam Hasibuan (2003), kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik individu yang mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir untuk periode waktu yang cukup lama. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan PT. Lembah Karet telah menetapkan kompetensi personil yang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kesesuaian terhadap persyaratan produk. Dalam perekrutan karyawan baru, PT. Lembah Karet menetapkan persyaratan

kompetensi yang harus dipenuhi pelamar agar dapat bekerja sebagai karyawan di PT. Lembah Karet. Adapun persyaratan yang ditetapkan yaitu warga negara Indonesia/Asing yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, berusia 17 tahun keatas, berkelakuan baik dan siap mengikuti pelatihan/training selama 3 bulan. Karyawan yang berada pada masa training akan diberikan ilmu dan pengalaman yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensinya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bagian/departemen. Apabila dapat menjalani masa training maka karyawan tersebut dapat dijadikan karyawan dan apabila gagal maka tidak akan dipekerjakan. Dalam melakukan perekrutan tenaga kerja PT. Lembah Karet tidak melakukan *hiring* secara terbuka melainkan secara tertutup sebatas karyawan yang mengetahui apabila ada rekomendasi untuk posisi yang kosong. Menurut Halim (2016), Perusahaan dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia mencantumkan secara jelas dan lengkap persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga calon karyawan yang mendaftar adalah calon karyawan yang merasa dapat menyesuaikan dan memenuhi dari persyaratan yang ada. Kesesuaian komepetensi bidang kerja yang dimiliki karyawan pada masing-masing unit/bagian sebagian tidak didasarkan pada kompetensi

yang dimiliki melainkan dari pengalaman yang dilakukan. Dari 30 responden yang diteliti sebagian besar merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas/SMA (76,67%), Sekolah Menengah Pertama/SMP (20%), dan Sekolah Dasar/SD (3,33%). Namun untuk unit/bagian tertentu kompetensinya sudah sesuai seperti bagian keuangan, laboratorium dan teknik.

2. Pengelolaan Kesadaran

Kesadaran merupakan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang ditetapkan dan telah ditugaskan perusahaan. Menurut Iqbal (1982) dalam (Riyadi, 2015), Fokus utama dari pembentukan perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Kesadaran karyawan tidak hanya dimunculkan dari dalam diri karyawan saja namun juga dibutuhkan dukungan dari pimpinan atau pihak perusahaan mengenai pentingnya pekerjaan yang telah ditugaskan. PT. Lembah Karet telah berupaya meningkatkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa peraturan telah dibuat oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat baik peraturan tertulis berupa undang-undang perusahaan maupun peraturan tidak tertulis yaitu peraturan langsung pihak atasan. Pihak perusahaan juga menerapkan sistem *punishment* yaitu hukuman. PT. Lembah Karet menyediakan

pelatihan internal untuk para karyawan yang mendapatkan *punishment* berupa pembinaan yang dilakukan oleh pengawas/kepala bagian dan wakil manajemen. Pembinaan yang dilakukan adalah memberikan beberapa arahan, motivasi serta saran untuk meningkatkan kesadaran karyawan. PT. Lembah Karet juga menyediakan papan pengumuman di dalam ruang kerja/pabrik. Pengumuman penting mengenai hari libur, peraturan perusahaan, informasi eksternal ditempel di papan pengumuman dan juga kata-kata motivasi agar para pekerja lebih termotivasi dan memiliki kesadaran untuk lebih giat bekerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang ditetapkan (Hasibuan, 2019).

3. Pengelolaan Pelatihan Karyawan

Menurut Dessler (2010) dalam (Rudhaliawan, 2012), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Lembah Karet melakukan berbagai macam pelatihan baik pelatihan secara formal maupun non formal. Menurut Yusnita (2015), Pelatihan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin banyak pelatihan maka kinerja akan meningkat. Pelatihan biasanya diadakan dari pihak internal yaitu PT. Lembah Karet dan pelatihan eksternal dari pihak luar seperti Gapkindo, Disperindag, dll. Untuk masing-masing pelatihan tidak semua diikuti oleh karyawan, jadi ada diajukan beberapa orang untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan departemen yang mengadakan. Selain motivasi yang diberikan karyawan juga wajib mengembangkan diri dengan melakukan atau mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan (Meidita, 2019). Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Safitri. 2019). Berikut data pelatihan pekerja PT. Lembah Karet :

Tabel 1. Data pelatihan pekerja PT. Lembah Karet

No	Departemen /Bagian	Judul Pelatihan	Diselenggarakan Oleh	Tanggal / Tempat
1	PPD/Produksi	1. Pelatihan pemahaman sistem manajemen mutu ISO 9001:2008	1. Gapkindo	1. 28/4/2011 Padang
		2. Pelatihan audit internal	2. Gapkindo	2. 29/4/2011 Padang
		3. Workshop pengolahan data statistik dalam penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008	3. Gapkindo	3. 27/9/2013 Padang
		4. Pelatihan pemahaman SMM ISO 9001:2008	4. Gapkindo	4. 10/11-12/2014 Padang
		5. Pelatihan audit mutu internal ISO 19011:2011	5. Gapkindo	5. 12/13-12/2014 Padang
		6. Pelatihan petugas pengambil contoh <i>Standard Indonesian Rubber (SIR)</i>	6. Gapkindo	6. 13-15/3/2012 padang
		7. Pelatihan jaminan mutu terpadu karet Indonesia	7. Gapkindo	7. 13-15/11/1991 padang
		8. Pelatihan jaminan mutu terpadu karet indonesia melalui penyempurnaan sistem manajemen mutu pabrik SIR	8. Gapkindo	8. 28-30/1994 padang
		9. Peserta dalam workshop audit mutu internal ISO 9001:2008	9. Gapkindo	9. 27-28/7/2004 padang
		10. Pelatihan transisi sistem manajemen mutu, SNI 19-9001:2001/ ISO 9001:2000, menjadi SNI ISO 9001:2008	10. Gapkindo	10. 4-5/12/2009 padang
2	Laboratorium	1. Pelatihan pemahan SMM ISO 9001:2008	1. Gapkindo	1. 10/11-12/2014 Padang
		2. Pelatihan audit mutu internal ISO 19011:2011	2. Gapkindo	2. 12/13-12/2014 Padang
		3. Pelatihan internal "Pengujian Mooney Viscosity"	3. PT.Lembah Karet	3. 12/9/2014 Padang
		4. Pelatihan internal "Metoda Analisa Laboratorium"	4. PT. Lembah Karet	4. 24/9/2011,27/9/2012 padang
		5. Pelatihan internal "Pengujian DC, AC, VM, N2, PRI"	5. PT. Lembah Karet	5. 18-23/9/2014 padang
		6. Pelatihan pengawasan mutu SIR	6. PPMB	6. 24-27/5/2011 padang
		7. Pelatihan audit internal	7. Gapkindo	7. 29-30/11/2012 padang
		8. Workshop pengolahan data statistik dalam penerapan SMM ISO 9001:2008	8. Gapkindo	8. 27/9/2013 padang
		9. Job training pengawasan mutu SIR	9. Dep.Perdagangan	9. 28/6-3/7/1993 padang
		10. Pelatihan Penyusunan Panduan Mutu Laboratorium Penguji Mutu SIR	10. Dep.Perdagangan	10. 14-19/8/1995 padang
		11. Pelatihan Petugas Pengambil Contoh	11. LSP-PPMB	11. 16/3/2012
3	Pembelian	1. Pelatihan Audit Internal	1. Gapkindo	1.29-30/11/2012 padang
4	Ekspor	1. Penyuluhan peningkatan mutu komoditi	1. Disperindag	1. 24/8/1998

No	Departemen /Bagian	Judul Pelatihan	Diselenggarakan Oleh	Tanggal / Tempat
		ekspor karet sumatera barat	2. Gapkindo	padang
		2. Pelatihan audit internal		2. 29-30/11/2012 padang
5	Personalia	1. Pelatihan audit internal	1. Gapkindo	1. 29-30/11/2012 padang
		2. Workshop pengolahan data statistik dalam penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008	2. Gapkindo	2. 27/9/2013 padang
6	Teknik	1. Pelatihan operasional mesin	1. PT.Lembah Karet	-
7	Gudang	1. Pelatihan gudang	1. PT. Lembah Karet	-

Sumber : PT. Lembah Karet Padang (2016).

4. Pengelolaan Prasarana

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti peralatan, gedung, ruang, dan tanah. Tersedianya prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam penyelenggaraan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Nashihin (2020), Pengelolaan sarana prasarana meliputi perencanaan,

pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana. PT. Lembah Karet sudah berupaya melakukan berbagai perbaikan prasarana yang dimiliki perusahaan dengan memperhatikan kelengkapan peralatan yang dimiliki, perawatan serta penyediaan baik rakitan sendiri maupun membeli dari luar. Untuk bangunan, tanah serta kelengkapan sistem informasi maupun komunikasi sudah ditata sedemikian rupa untuk kelancaran agar meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan upaya perbaikan prasarana di PT. Lembah Karet:

Tabel 2. Program Perawatan/ Perbaikan Peralatan PT. Lembah Karet

No	Nama Peralatan	Jenis Perawatan	Frekuensi (minimal)	Jumlah (unit)	Spesifikasi	Tahun pembelian	Keterangan
BAGIAN : PROSES BASAH							
1	Breaker	Penggantian Breaker	1 x 3 Minggu	4 unit	Daya - Putaran = 100 PK - 61,3 RPM	2001	Rakitan Sendiri
2	Hammer Mill	Ganti Pisau	1 x 1 Minggu	2 unit	Daya - Putaran = 150 PK - 1933-2030 RPM	2001	Rakitan Sendiri
3	Mangel	Ganti Rol	1 x 3 Minggu	15 unit	Daya - Putaran =50-75 PK -37,8 - 79,75 RPM	2001	Rakitan Sendiri
4	Lift	Pembelian Gomok, Pemeriksaan	1 x 1 Minggu	6 unit	Daya - Putaran =20 HP – 1450 RPM	2001	Rakitan Sendiri

No	Nama Peralatan	Jenis Perawatan	Frekuensi (minimal)	Jumlah (unit)	Spesifikasi	Tahun pembelian	Keterangan
Sling + Control Swich							
5	Conveyer Belt	Pemberian Gomok	1 x 1 Minggu	6 unit	Daya - Putaran =3 HP(2,2 KW) – 1450 RPM	2001	Rakitan Sendiri
6	Gerobak Sorong	Pemberian Gomok	1 x 1 Minggu	50 unit	-----	2001	Rakitan Sendiri
7	Genset Ningbo	Pemeriksaan Panel, Pengecekan Terminal	1 x 1 Minggu	2 unit	Daya - Putaran =500 KVA – 500 RPM	1983	China
	Genset Yanmar	Pemeriksaan Panel, Pengecekan Terminal	1 x 1 Minggu	1 unit	Daya - Putaran =1250 KVA – 1500 RPM	1996	Jepang
	Genset Caterpillar	Pemeriksaan Panel, Pengecekan Terminal	1 x 1 Minggu	1 unit	Daya - Putaran =250 KVA – 1000 RPM	1975	Amerika
	Genset Ongyan	Pemeriksaan Panel, Pengecekan Terminal	1 x 1 Minggu	1 unit	Daya - Putaran =250 KVA – 500 RPM	1973	China
8	Elektro Motor	Pemeriksaan Alat, Pembersihan Alat	1 x 1 Minggu	70 unit	Daya - Putaran = --- – 1450 RPM	2001	China
9	Geer Box	Service	1 x 1 Minggu	16 unit	Daya - Putaran =50 – 75 PK – 1:20 RPM	2001	India & Italia
BAGIAN : PROSES KERING							
1	Rotary Cutter	Penggantian Pisau Cutter	1 x 1 Minggu	2 unit	Daya - Putaran =100 PK – 1063 RPM	2001	Rakitan Sendiri
2	Bucket Transfer	Service Lahar	1 x 1 Minggu	8 unit	-----	2001	Rakitan Sendiri
3	Trolley / Lory	Service Lahar, Cuci	1 x 1 Minggu Setiap Hari	2 unit	Daya - Putaran =7,5 KW – 1450 RPM	2001	Rakitan Sendiri
4	Unit Dryer	Check Nozel, Check Termokopel	1 x 1 Minggu	2 unit	Daya - Putaran =7,5 KW- 75 KW (10 HP- 100 HP) – 2900 – 1450 RPM	2001	Rakitan Sendiri
5	Blower	Pemeriksaan Alat, Pembersihan Alat	1 x 1 Minggu	6 unit	Daya - Putaran =7,5 KW- 75 KW (10 HP- 100 HP) – 2900 – 1450 RPM	2001	Rakitan Sendiri
6	Timbangan	Check Timbangan (Tera)	Setiap Hari	28 unit	-----	2001	Rakitan Sendiri
7	Bale Press	Penambahan Oli	1 x 1 Minggu	3 unit	Tekanan = 1000 ton	2001	Rakitan Sendiri
8	Forklift	Ganti Oli, Penambahan BBM, Cuci	1 x 1 Bulan 1 x 2 Minggu Setiap Hari	8 unit	Kekuatan = 3,5 ton	2001	Komatsu dan Toyota

Sumber : PT. Lembah Karet Padang (2016).

Lahan ditata sedemikian rupa untuk kelancaran kegiatan operasional PT. Lembah

Karet. Lahan kosong yang masih ada dimanfaatkan untuk menanam tanaman hias untuk taman. Kegiatan produksi masing-masing dilaksanakan di bangunan yang terspesialisasi dan menyatu antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas dan mengoptimalkan kelancaran kerja. Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap kinerja (Manullang, 2015). Sebagian lahan kosong dijadikan tempat penampungan air (reservoir) dari hasil pengolahan air limbah yang dimanfaatkan kembali. Untuk memasok sumber air bersih dalam kegiatan produksi dibuat sumur sebagai sumber air bersih. Berikut pemanfaatan lahan kegiatan usaha di PT. Lembah Karet :

Tabel 3. pemanfaatan lahan kegiatan usaha di PT. Lembah Karet

No	Jenis Bangunan	Luas	
		m ²	%
1	Lahan Tertutup Bangunan/material kedap air	20.810	34,7
	a. Bangunan pabrik	5.620	9,4
	b. Bangunan gudang		
	:		
	- 1 bahan baku		
	- 2 barang jadi	2.040	3,4
	c. Bangunan kantor	1.100	1,8
	d. Mess karyawan	500	0,8
	e. Bengkel	800	1,3
	f. Laboratorium		
	g. Gudang plastik	800	1,3
		345	0,6
		100	0,2
		32.115	53,53
2	Lahan Terbuka :		
	a. Jalan/tanaman	7.000	11,7
	b. Saluran	1.000	1,7
	c. Lapangan Olahraga	1.500	2,5
	d. Lahan Cadangan	18.385	30,6

No	Jenis Bangunan	Luas	
		m ²	%
		27.885	46,47
	Total	60.000	100

Sumber : PT. Lembah Karet Padang (2016).

5. Pengelolaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan baik. Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, suara serta hubungan kerja. PT. Lembah Karet berupaya menetapkan dan mengelola lingkungan kerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk indikator pencahayaan, PT. Lembah Karet telah menetapkan untuk menghidupkan lampu pabrik selama 24 jam dengan pertimbangan bahwa pencahayaan sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan proses produksi terutama agar kualitas produk baik. PT. Lembah Karet telah melakukan pengujian terhadap udara emisi pabrik karet, udara ambien pabrik karet dan kebisingan yang dilakukan oleh Kementerian Perindustrian RI melalui Balai Riset dan Standarisasi Industri Padang (BARISTAN).

Hasil analisa menunjukkan sebagian emisi tersebut tidak terdeteksi (TTD). Udara emisi Pabrik Karet yang terdiri dari Partikel, Sulfur Dioksida (SO₂), Nitrogen Oksida (NO₂), Hidrogen Klorida (HCl), Gas Klorin (Cl₂), Amonia (NH₃), Hidrogen Fluorida (HF), Opasitas, Total Sulfur Tereduksi (H₂S), Air Raksa (Hg), Arsen (AS), Kadmium (Cd), Seng (Zn) dan Timah Hitam (Pb). Udara Ambien Pabrik Karet yang terdiri dari Sulfur Dioksida (SO₂), Nitrogen Oksida (NO₂), Oksidan (O₂), Klorine, Karbon Monoksida (CO), TSP (Debu), Amoniak (NH₃), DAN Hidrogen Sulfida (H₂S) ditetapkan Kadar Maksimumnya sesuai dengan PP.No.41/1999. Untuk kebersihan lingkungan pabrik, PT. Lembah Karet telah menempatkan 5 orang karyawan untuk bekerja sebagai petugas kebersihan. Karyawan sudah merasa nyaman dengan kebersihan dikarenakan setiap ruangan sudah rapi dan sesuai dengan fungsi departemen masing-masing, meskipun bau dari pengelolaan karet sangat mengganggu penciuman. Untuk ruang gerak, PT. Lembah Karet telah memberikan ruang gerak yang cukup untuk karyawannya salah satunya yaitu ruang istirahat sehingga ruang gerak karyawan tidak terganggu. Meskipun demikian karyawan belum terlalu nyama dengan ruang istirahat yang diberikan karena ukurannya yang kecil dan hanya ada

fasilitas tempat duduk. Jam istirahat diatur pershif kerja sehingga tidak semua karyawan istirahat dalam waktu yang bersamaan namun bergantian. Hubungan kerja antara atasan maupun bawahan terjalin dengan harmonis. Sistem hubungan yang dijalin berdasarkan pendekatan bottom-up, dimana pihak atasan selalu mendengarkan pendapat, saran atau keluhan dari karyawan paling bawah/non manajerial. Sehingga pembuatan kebijakan selalu berorientasi kepada kebutuhan karyawan. Untuk hubungan antara rekan kerja atau sesama karyawan yang sederajat tidak ada kompetisi serta sesama karyawan saling mengingatkan maupun tolong menolong untuk kelancaran kerja.

KESIMPULAN

PT. Lembah Karet telah melakukan pengelolaan sumber daya sesuai dengan pengimplemetasian Quality Manajemen System ISO 9001:2008 klausul 6 yaitu pengelolaan kompetensi, kesadaran, pelatihan, prasarana, dan lingkungan kerja. Pengelolaan kompetensi yaitu meningkatkan kompetensi karyawannya melalui kebijakan yang diterapkan dan program pelatihan yang telah dilaksanakan. Pengelolaan kesadaran yaitu meningkatkan kesadaran karyawannya melalui kebijakan Punishment yang diberikan untuk menambah kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan Pelatihan Karyawan

yaitu meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai program pelatihan yang telah dilaksanakan baik yang diadakan dari pihak eksternal maupun pihak eksternal dan telah bersungguh-sungguh dalam melakukan pelatihan sejak tahun 1991. Pengelolaan Prasarana yaitu melakukan perbaikan yang berkelanjutan terhadap mesin/peralatan serta bangunan produksi. Pengelolaan Lingkungan kerja yaitu melakukan perbaikan terus-menerus terhadap keadaan lingkungan kerja karyawan melalui pemeriksaan secara terus-menerus keadaan udara, kebisingan, dan kandungan zat-zat saat proses produksi serta hubungan kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hadiyatno, Didik. 2010. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Faculty Of Economics University Balikpapan*. 19 Hal.
- Halim, William Santosa. 2016. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Jurnal AGORA Vol.4, No.1*. Hal 179-185.
- Hasibuan, Jasman Saripudin dan Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1*. Hal 134-147.
- Hasibuan, Malayu, dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Amara Books: Yogyakarta
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Syaiful Bahri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1*, Hal 71-80.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi*. Jakarta : Salemba Empat.658 hal
- Nashihin, Idhotun. 2020. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Jember. *Jurnal Manejerial Bisnis, Vol.3, No.3*. Hal 211-222.
- Manullang, Asna dan Ai Selvi Purnamasari. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & County Club Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol 11, No 2*. Hal 13-24.
- Meidita, Anggi. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No.2*. Hal 226-237.
- Prabowo, Sugeng Listyo. 2009. *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di Perguruan Tinggi (Guidelines IWA-2)*. Malang : UIN-Malang Press.
- Riyadi, Agus dan Hasyim Hasanah. 2015. Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang. *Psympatic, Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol 2, No.1*, Hal: 102 – 112.
- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya, Dkk. 2012. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerjadan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 10 Hal.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, Vol. 8, No.2*. Hal 240-248.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2005. *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Penerbit ANDI .175 hal.
- Yusnita, Nancy dan Feriza Fadhil. 2015. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), Vol 1, No 1*, Hal 1-5.