



Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: CV. KARYA MANUNGGAL (KM)
Alamat	: Kebasen RT. 04/02, Talang, Kab.Tegal, Jawa Tengah
Email/website	: omeng.km2@gmail.com
Sektor Perusahaan	: Industri Manufaktur
Produk utama	: Komponen Perkapalan
Perusahaan didirikan	: 2003
Nama Pemilik	: Komaru Zaman (Omeng)
Jumlah Karyawan	: 30 orang
Sertifikasi	: Sertifikasi Produk dari BKI
Konsumen utama	: PD INKA, PT Daya Radar

Sejarah Peraturan Kerja CV Karya Manunggal – SCORE Indonesia

Dalam perjalanannya setelah 15 tahun didirikan, CV Karya Manunggal telah banyak melalui transformasi. Namun, salah satu yang paling berarti adalah perubahan yang dilakukan setelah sang pemilik Astri Thambusay, serta suaminya Komaru Zaman menjalankan pelatihan SCORE di tahun 2017, yang difasilitasi oleh Semut Management Indonesia (SMI) dan bekerjasama dengan Kementerian Perindustrian. Pelatihan tersebut juga didukung oleh International Labour Organization (ILO).

Sebagai Industri Kecil Menengah (IKM) yang berawal dari skala kecil dan berbasis kekeluargaan, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur komponen perkapalan itu belum mengenal baik sistem tatanan perusahaan secara konkrit.

Tak ada peraturan tertulis yang dapat menjadi landasan bagi jalannya perusahaan dan meregulasi cara kerja para karyawan.

Untuk sebuah IKM, struktur kerja yang jelas seringkali dianggap tak begitu krusial, namun, tanpa disadari, tidak adanya struktur organisasi yang tertata ternyata berdampak besar dalam beberapa aspek perusahaan.

Contohnya, hal tersebut mengaburkan garis-garis batas personal dan professional antara pekerja dan pihak pemilik CV Karya Manunggal. Hal itupun mengakibatkan masalah kedisiplinan yang akhirnya menjadi cukup serius.

“Kalau pagi, banyak karyawan yang datang 10 sampai 15 menit lewat dari waktu jam kerja yaitu jam 8. Apalagi kalau saya harus berangkat keluar kota, mungkin bisa lebih parah lagi,” kata Astri.

Kekurangan-kekurangan kecil memang seringkali tak terlihat berarti secara kasat mata. Keterlambatan selama 10 sampai 15 menit tak terdengar begitu berarti, namun hal itu sangat berpengaruh kepada total produksi dan performa perusahaan secara keseluruhan.

Apalagi, menurut Astri, pekerja tak hanya terlambat masuk pada jam kerja pagi saja, mereka juga sering mengambil ekstra 10 sampai 15 menit setelah coffee break pukul 9 pagi serta jam 4 sore.

“Jadi coffee break yang seharusnya hanya 20 menit seringkali ‘molor’ jadi 30-35 menit, dan ini dua kali dalam satu hari kerja,” jelasnya.



“Kalau pagi, banyak karyawan yang datang 10 sampai 15 menit lewat dari waktu jam kerja yaitu jam 8. Apalagi kalau saya harus berangkat keluar kota, mungkin bisa lebih parah lagi



“Program SCORE yang kami jalani tidak muluk-muluk. Peraturan dan ide-idenya cenderung simple namun sangat tepat sasaran”

Astri Thambusay
Pemilik CV Karya Manunggal



“Tempat kerja kini menjadi lebih tertata. Kami semangat untuk terus menjadi lebih maju”

Amir,
pekerja CV Karya Manunggal

Tak hanya itu, waktu satu setengah jam yang dialokasikan untuk istirahat siang tak jarang menjadi hampir dua jam.

Dapat dibayangkan, banyaknya waktu produksi yang hilang setelah angka tersebut diakumulasikan. Setidaknya, masing-masing pekerja mengambil ekstra 30 sampai 40 menit per hari, dimana seharusnya mereka turut menjalankan rantai produksi.

Selain keterlambatan, absensi pekerja yang tidak konsisten juga menjadi permasalahan. Menurut Astri, beberapa karyawan seringkali tidak hadir pada hari kerja tanpa alasan yang jelas, bahkan kadang mereka tidak datang bekerja tanpa pemberitahuan apapun.

Ketika Astri menjalani pelatihan SCORE bersama sang suami, trainer SCORE bersertifikasi Isnanto Wirodemodjo menginformasikan bahwa setiap jam kerja masing-masing karyawan atau ‘man hour’ memiliki nilai uang yang dapat dikalkulasikan.

Bukan hanya itu, Isnanto bahkan mengajarkan kedua pemilik IKM itu untuk melakukan kalkulasi sendiri berdasarkan upah para pekerja dan nilai-nilai peralatan serta biaya produksi.

Setelah pelatihan SCORE tersebut, Astri pun terinspirasi untuk melakukan perubahan bagi UKM nya. Ia menyadari bahwa kedisiplinan merupakan hal penting apabila ia ingin meraih kesuksesan bagi CV Karya Manunggal.

Pengelolaan SDM

Astri mulai menjalankan niatnya dengan mengumpulkan seluruh jajaran karyawan CV Karya Manunggal pada suatu hari Sabtu di penghujung tahun 2017, dimana ia mengajak para pekerja tersebut

Trainer SCORE Isnanto pun mengatakan bahwa hal ini memang sangat sederhana, namun ini merupakan terobosan yang tidak akan mudah untuk di adaptasi oleh banyak orang.

SEBELUM	SESUDAH
<p>Pengelolaan SDM:</p> <p>Belum ada peraturan atau tata tertib kerja secara tertulis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan hadir seringkali terlambat hampir rata-rata 10 menit. - Mulai bekerja setelah istirahat, rata-rata: 10 menit. - Karyawan tidak hadir bekerja, rata-rata 3 hari setiap bulan 	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan dibuat tertulis - Peraturan disosialisasikan - Karyawan di konfirmasi setiap orang - Diberi kesempatan untuk memilih: <ul style="list-style-type: none"> A. Bekerja lebih disiplin dengan mentaati peraturan atau, B. Berhenti bekerja dengan cara baik-baik, karena keberatan dengan peraturan 
<p>berdiskusi dan berdialog. Ia pun menyampaikan rencananya untuk membuat satu set peraturan.</p>	<p>Penanggulangan:</p> <p>Dibuat peraturan secara tertulis dan disosialisasikan</p>
<p>Di saat itu, Astri mengaku dirinya menyadari bahwa besar kemungkinan bagi karyawannya untuk tak menyetujui keputusannya itu, walau ia yakin bahwa ini adalah langkah yang harus diambil.</p>	<p>Manfaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan yang tidak disiplin mengundurkan diri sebanyak 6 orang (21%) - Karyawan yang bertahan lebih disiplin hadir tepat waktu, lebih awal 5 menit sebelum jam kerja



Pembenahan lokasi kerja

Kerja keras mereka selama sehari penuh terbayarkan dengan ruang kerja yang tampak jauh lebih tertata

“Bayangkan, mereka bekerja bukan hanya seminggu atau sebulan, tapi bertahun-tahun sudah terbiasa bekerja seperti itu,” kata pria yang akrab disapa Is itu.

Selain itu, menurut Is, ikatan kekeluargaan antara pemilik dan pekerja yang cenderung tidak formal dan sarat akan ikatan emosional, membuat hal tersebut semakin rumit.

Benar saja, setelah peraturan tersebut dirampungkan, 6 karyawan yang sudah terbilang senior, berdasarkan pengalaman dan durasi kerja, menyatakan mengundurkan diri saat itu juga.

Meski sempat ragu karena ditinggalkan oleh para pekerja yang berpengalaman, baik Astri maupun suaminya yang kerap disapa Omeng, masih bersyukur banyaknya pekerja yang memutuskan untuk ikut serta dalam revolusi ini.

Merekapun menyadari bahwa mereka harus bergerak cepat untuk mengisi posisi kosong itu, apalagi ada order sebanyak 200 pintu kapal yang harus segera mereka selesaikan.

Setelah mendapatkan pengganti yang bahkan lebih baik, Astrid dan Omeng terus melakukan pembenahan dalam sistem pengelolaan perusahaan, salah satunya adalah pembentukan struktur organisasi yang jelas. Dengan adanya delegasi tugas dan tanggung jawab yang pasti, kesadaran karyawan akan tupoksi nya masing-masing menjadi jelas. Jalannya sistem produksi menjadi tertata dan lebih mudah untuk dikontrol oleh pihak pimpinan.

Namun, masih ada hal lain yang menjadi PR pemimpin perusahaan, yaitu menyelaraskan motivasi pekerja yang masih tidak stabil, sehingga tingkat produksi cenderung rendah dan proses kerja pun masih belum berjalan secara efisien.

“Di hari Sabtu yang sama, saya melemparkan pertanyaan kepada mereka, menurut mereka, siapa yang membayar gaji mereka, dan semua mengatakan bahwa sayalah yang membayar,” kata Astri.

“Saya pun berikan pemahaman kepada mereka, bahwa sebenarnya bukan kami dari pihak pemilik yang membayar mereka. Kami hanyalah penyampai. Yang sebenarnya membayar adalah pelanggan kami,” katanya.

Ia juga menjelaskan bahwa ketika para pekerja menjalankan tugasnya tepat waktu dan barang selesai dan dikirim sesuai jadwal, semua itu akan kembali ke perusahaan dan pekerja masing-masing.

Pembenahan lokasi kerja

Setelah melalui proses pembenahan sistem yang cukup panjang, perombakan berlanjut ke area kerja dan produksi. Tentunya, hal tersebut juga sangat berpengaruh dalam menjaga motivasi pekerja untuk tetap stabil serta memastikan efisiensi.

Berangkat dari kesepakatan yang telah disetujui bersama, papan informasi perusahaan dipajang untuk menampilkan informasi umum serta peraturan perusahaan yang baru.

Setelah itu, dengan kesepakatan bersama, Astri dan Omeng, beserta para karyawan menunjuk satu hari dimana tidak ada kegiatan produksi yang dilaksanakan. Hari itu disiapkan khusus untuk pembenahan lokasi bekerja.

Kerja keras mereka selama sehari penuh terbayarkan dengan ruang

kerja yang tampak jauh lebih tertata. Tak hanya itu, Astri bahkan mengatakan bahwa dalam sehari, mereka berhasil mengumpulkan material sisa produksi atau scraps berupa bahan-bahan metal yang akhirnya dapat dijual kembali.

Pembuatan tempat khusus untuk menyimpan alat bantu atau tools merupakan salah satu inovasi kecil yang membawa manfaat besar bagi perusahaan. Diketahui, sebelum adanya station ini, semua peralatan disimpan di sembarang tempat, sehingga ketika dibutuhkan, sangat sulit untuk mencarinya. Tak jarang para pekerja akhirnya membeli peralatan baru, yang tentunya menambah pengeluaran perusahaan.

Tak hanya sistem bekerja dan hubungan antara manajemen dan pegawai yang semakin membaik,


pelatihan SCORE yang dijalani oleh Astrie dan Omeng juga membawa keuntungan yang dapat dilihat secara kasat mata melalui hasil kuantitatif dan konversi nilai finansial.

Hasil Kuntitatif dan nilai keuntungan finansial:

- Dari pembenahan area gudang, CV Karya Manunggal dapat memanfaatkan area seluas 6M2, atau 1,39 % dari luas area, setara dengan biaya sewa gudang Rp. 12.124.000 / tahun.
- Kecepatan dalam bekerja juga menjadi lebih efisien karena adanya perubahan layout secara keseluruhan proses. Produktivitas untuk barang Handle Pintu & As Alumunium meningkat 20%, dari sebelumnya 400 pcs/bulan, menjadi 500 pcs/bulan.



Program SCORE adalah program pelatihan yang awalnya dirintis oleh ILO dan di danai oleh Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO) & Norwegian Agency for Development (NORAD). Program ini dikembangkan dan diimplementasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Konfederasi Serikat Pekerja dan Buruh Indonesia, lembaga training swasta dan ILO.

SEBELUM	SESUDAH
 <p>Jalur Pintu Masuk</p> <p>Temuan: Tidak ada jalur lorong yang jelas, dan berantakan</p>	 <p>Penanggulangan: Barang tidak dipakai disingkirkan/ dibuang dan dibuat garis</p>
	<p>Manfaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efisiensi ruang ± 3m² untuk penempatan contoh produk - Meningkatkan disiplin dalam penempatan barang dan jalur lorong sesuai garis
 <p>Ruang Produksi</p> <p>Temuan: Tidak ada tempat khusus untuk menyimpan/meletakkan tools/alat bantu produksi dan bahan baku</p>	 <p>Penanggulangan: Dibuat tempat khusus untuk menyimpan/meletakkan tools/alat batu produksi dan rak untuk bahan baku</p>
	<p>Manfaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tempat kerja lebih nyaman - Waktu kerja lebih efisien

- Seperti yang dikatakan sebelumnya, melalui pelatihan SCORE, Astrie juga mendapatkan ilmu mengenai penghitungan biaya man hour, dan setelah menerapkan disiplin kerja, CV Karya Manunggal dapat menghilangkan kerugian jam kerja orang, rata-rata sebesar: 6 orang x 0,5 Jam x 25 Hari Kerja = 75 OJ. Setara dengan: 75 OJ x Rp. 10.000,- = Rp. 750.000,-/Bulan.

Perubahan yang dilakukan CV Karya Manunggal setelah menerima pelatihan SCORE memang tampak sederhana, namun, seperti yang dikatakan sebelumnya, tidak mudah untuk membuat semua orang dapat menerima hal tersebut.

Meski harus melewati proses yang panjang dan merasakan kekecewaan karena ditinggal oleh para pekerja kepercayaan, kini CV Karya Manunggal terus melangkah maju dan siap untuk menjadi yang terdepan di bidangnya. Tak hanya itu, bahkan kini Astri hendak mengembangkan sayapnya dan memasuki bidang komponen otomotif. Tentunya, kedisiplinan dan landasan-landasan perusahaan yang telah tercipta akan terus dibawanya.



Menara Thamrin Level 22 ILO, Jakarta, Indonesia

Phone: + 62 21 3913112, Fax : + 62 21 3100766 + 62 21 39838959

E-mail: scoreindonesia@gmail.com, Website: scoreindonesia.net, Facebook: SCORE.Indonesia, Twitter: @SCORE_Indonesia