

ANALISIS PENERAPAN FUNGSI PERAWATAN DI KSP BMT SURYA ABADI JENANGAN PONOROGO

Yosy Arik Putri Lestari

Universitas: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Email: yosyapl@gmail.com

Abstract: *The maintenance function is one of the urgent matters that must be paid attention to by the company, because it relates to the physical and spiritual conditions of employees which greatly affect the realization of the general goal of establishing the company. This study aims to determine the extent to which the application of maintenance functions at KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo. The method used is a qualitative research method with the most relevant approach to analyzing the above problems is field research. The results of this study indicate that the maintenance function has been applied first, the use of social funds for work safety aspects. Second, communication that is familial and egalitarian, both vertically and horizontally. Third, there are various allowances provided in the context of improving the HR welfare program. However, this has not been fully implemented properly, especially in the field of health and welfare insurance, namely those related to BPJS Health and Employment. However, the existence of familial and egalitarian communication seems to form good mental health for employees so that they are not trapped in a toxic work environment, so that it can support good retention for this BMT.*

Keywords: *Occupational Health and Safety, Communication, Welfare, Retention*

Abstrak: Fungsi perawatan merupakan salah satu hal urgen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena berkaitan dengan kondisi jasmani dan rohani karyawan yang sangat memengaruhi terwujudnya tujuan umum pendirian perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan fungsi perawatan di KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yang paling relevan untuk menganalisis permasalahan di atas adalah penelitian lapangan (*field research*). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa fungsi perawatan sudah berusaha diterapkan *pertama*, penggunaan dana sosial untuk aspek keselamatan kerja. *Kedua*, komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan egaliter baik secara vertikal maupun horizontal. *Ketiga*, adanya berbagai tunjangan yang diberikan dalam rangka peningkatan program kesejahteraan SDM. Namun hal ini belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik, terutama pada bidang jaminan kesehatan dan kesejahteraan yakni yang berkaitan dengan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan namun sudah ada usaha untuk perbaikan yang masih dalam proses pengajuan ke pihak yang berwenang. Akan tetapi dengan adanya komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan egaliter nampaknya akan membentuk kesehatan mental yang baik

untuk para karyawan sehingga mereka tidak terjebak pada lingkungan kerja yang *toxic*, sehingga dapat mendukung retensi yang baik untuk BMT ini.

Kata Kunci: *Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Komunikasi, Kesejahteraan, Retensi*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya roda perusahaan tidak dipungkiri akan muncul banyak resiko yang akan terjadi pada sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Resiko tersebut bisa terjadi pada sumber daya manusia, mesin, uang, material, metode dan pasar. Dengan adanya resiko tersebut maka perlu kiranya ada sebuah manajemen yang berfokus pada fungsi perawatan.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi tidak bisa melepas peran serta orang-orang yang ada di dalamnya. Peran tenaga kerja yang efektif dan produktif, sehat dan berkualitas perlu dijaga melalui manajemen yang baik, khususnya masalah yang berkaitan dengan fungsi perawatan dalam perusahaan itu, yakni meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, kesejahteraan dan juga retensi. Hal ini terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja demi menjaga hubungan industrial dalam organisasi. Aspek-aspek pekerjaan ini penting mendapat perhatian karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesehatan yang mungkin lebih baik serta menjadi produktif dan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi.¹

BMT (Baitul Mal Wat Tamwil) merupakan salah satu institusi ekonomi Islam yang memiliki tujuan membantu perekonomian masyarakat dengan berbagai produk keuangan yang mereka tawarkan. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan fungsi perawatan untuk memelihara para karyawan, maka dari itu penelitian kali ini akan membahas penerapan fungsi perawatan di KSP BMT Surya Abadi Jenangan Ponorogo.

KSP BMT Surya Abadi didirikan atas prakarsa dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Majelis Ekonomi Ponorogo yang bekerjasama dengan Pimpinan Daerah Muhammadiyah pada awal tahun 1997 dengan tujuan untuk menjalankan usaha di bidang keuangan dengan sistem bagi hasil (Syariah). Seiring berjalannya waktu lembaga yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam harus berbadan hukum oleh karena itu pada tahun 2000 BMT Surya Abadi mengajukan berbagai persyaratan ke Departemen Koperasi Ponorogo dan hasilnya mulai bulan Desember tahun 2000 sudah berbadan hukum menjadi KSP BMT Surya Abadi dan berbenah dengan menyesuaikan Undang-Undang Koperasi.²

¹ Ni Kadek Suryani dan John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bali: Nilacakra, 2019), 107.

² Siswanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

Tujuan pendirian BMT ini akan dapat terwujud dengan baik apabila karyawan bekerja dengan baik pula, yakni terutama pada saat fungsi-fungsi perawatan diterapkan dengan sebagaimana mestinya. Fungsi-fungsi perawatan ini meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, kesejahteraan dan juga retensi yang mana keempat hal ini berhubungan erat dengan kondisi jasmani dan rohani, ketika dua kondisi ini terpelihara dengan baik oleh perusahaan maka akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan.³

Sesuai dengan karakteristik permasalahan yang ada, bentuk pendekatan yang paling relevan untuk menganalisis permasalahan di atas adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang di lakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.⁴ Peneliti memilih jenis penelitian ini karena akan meneliti penerapan fungsi perawatan yang telah benar-benar terjadi di KSP BMT Surya Abadi Jenangan Ponorogo. Kemudian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.⁵ Sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Fungsi Perawatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sehubungan dengan itu, masalah yang ingin diulas dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis penerapan fungsi perawatan di KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo.

Fungsi Perawatan

Secara etimologis perawatan bisa juga diartikan sebagai pemeliharaan dalam bahasa Inggris biasanya disebut dengan *maintenance*, sedangkan secara terminologis berarti sebuah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.⁶ Dalam hal manajemen perawatan, berarti dapat diketahui sebagai suatu kegiatan atau kombinasi seluruh kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menjaga atau memperbaiki suatu fasilitas hingga mencapai standar yang telah ditentukan melalui kerjasama dengan pihak-pihak tertentu.⁷ Pada tulisan ini akan memuat fungsi perawatan yang meliputi:

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta

³ John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 107.

⁴ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), 6.

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya),

6.

⁶ Rony Ika Setiawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Volume 1 Nomor 1 (2016): 24.

⁷ Muhammad Arsyad dan Ahmad Zubair Sultan, *Manajemen Perawatan* (Sleman: Deepublish, 2012), 6.

masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Namun demikian, pertanyaan tentang apa tepatnya perilaku yang sehat dan normal merupakan hal yang bisa diinterpretasikan secara bebas. Tujuan utama adalah memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.⁸

Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utamanya adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Keamanan adalah perlindungan terhadap fasilitas pengusahaan dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah dan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan.⁹

Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah untuk mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenagakerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.¹⁰

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan harus mendapatkan perhatian serius. Perhatian dunia internasional terhadap keselamatan dan kesehatan kerja semakin tinggi sejak lahirnya Occupational and Safety Management Systems atau sering disingkat dengan OHSAS 18001: 1999 diterbitkan oleh British Standard International (BSI) dan badan-badan sertifikasi dunia yang berisi standar manajemen K3. Indonesia juga memiliki perhatian serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan diterbitkannya beberapa aturan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.¹¹ Undang-Undang yang Terkait K3 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

1. Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang Undang Dasar 1945 pasal 5, 20 dan 27
3. Undang-Undang No 23/1992 tentang Kesehatan
4. Undang-Undang No 13/2003 tentang Ketenaga kerjaan
5. Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

B. Komunikasi

⁸ Tomy Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017), 93.

⁹ Ibid., 94.

¹⁰ Robert Tua Siregar dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 90.

¹¹ Tim K3 FT UNY, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3* (Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014), 9.

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses pengalihan dan pemahaman informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain dalam organisasi. Goldhaber mengemukakan komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain. Pace dan Faules menyebutkan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Masmuh mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.¹²

Komunikasi organisasi mempunyai beberapa arah yaitu komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan atau komunikasi yang mengalir pada level yang sama. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal. Dimensi vertikal dapat dibagi lebih lanjut menjadi ke arah bawah dan ke atas.¹³

C. Program Kesejahteraan SDM

Menurut Panggabean kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.¹⁴ Sedangkan menurut Hasibuan, kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.¹⁵ Menurut Mathis dan Jackson, kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.¹⁶

Kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah.

Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus

¹² Rosidi Roslan, Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Tesis* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2011), 24.

¹³ *Ibid.*, 25.

¹⁴ Sondang Panggabean S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 95.

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

¹⁶ Mathis, Robert L dan Jackson, John H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Dua, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 203.

diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo, program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi¹⁷:

1. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari:
 - a. Pensiun. Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.
 - b. Asuransi. Berbagai macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.
 - c. Pemberian Kredit. Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
2. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari:
 - a. Kegiatan Olahraga. Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.
 - b. Kegiatan Sosial. Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.
3. Program tambahan fasilitas, terdiri dari:
 - a. Kantin atau Kafetaria. Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.
 - b. Fasilitas Perumahan. Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.
 - c. Fasilitas Kesehatan. Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.
 - d. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

¹⁷ Haidjrachman Ranupanjono dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 276.

- e. Fasilitas Transportasi. Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan

D. Retensi

Menurut Mathis dan Jackson¹⁸, retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Menurut Susilo¹⁹, retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan (retensi) Untuk melihat retensi karyawan suatu organisasi berkaitan dengan data turnover karyawan. Turnover (pemberhentian) menurut Robbins²⁰ didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (voluntary) atau tidak sukarela (unvoluntary) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan prestasi yang bersangkutan. Dengan menurunnya semangat dan kegairahan kerja maka akan mengakibatkan tingginya tingkat kemangkiran karyawan yang amat merugikan perusahaan sendiri. Kondisi yang lebih parah dengan tidak dipeliharanya sumber daya manusia adalah meningkatnya turn over²¹.

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan²². Lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan pemeliharaan menurut Hasibuan²³, yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan, memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik

¹⁸ Mathis, R., & Jackson, J. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10)* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 14.

¹⁹ Susilo, A. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3. (2013), 1-12.

²⁰ Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT INDEKS GRAMEDIA, 2003), 27.

²¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 17.

²² Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 25.

²³ Ibid.,

serta menciptakan suasana yang harmonis, mengefektifkan pengadaan karyawan.

Adanya peningkatan retensi karyawan sangat diperlukan agar dapat menjaga kinerja suatu perusahaan baik melalui perkembangan individu maupun perkembangan secara berkelompok.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan retensi karyawan adalah sebagai berikut²⁴:

1. Bangun lingkungan yang menerapkan otonomi, penguasaan dan tujuan.
2. Jadikan tempat kerja Anda sebagai yang terbaik dan menjadi tempat terbaik bagi pelanggan setia.
3. Hindari 3 ciri pekerjaan yang menyengsarakan, yaitu tidak bisa diukur (sehingga tidak diketahui kinerja yang sebenarnya), tidak relevan (tidak tahu siapa yang menjadi sasaran) dan anonimitas (kepedulian pada kehidupan pribadi itu penting).
4. Definisikan budaya tersebut dan terapkan itu (setiap orang memiliki budaya dan kebiasaan sendiri tetapi sangat jarang didefinisikan dan secara sadar dikuatkan).
5. Implementasikan penyelenggaraan pertemuan secara konsisten dan komunikasikan.
6. Rayakan secara berkala kemenangan besar dan kecil sebagai sebuah tim, meskipun ada tantangan yang lain.
7. Survei secara anonim para anggota tim setiap kuartal yang mencari cara untuk meningkatkan dan menanyakan pertanyaan.

Penerapan Fungsi Perawatan di KSP BMT Surya Abadi Jenangan Ponorogo

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Program keselamatan kerja karyawan (*employee safety*) menyangkut penyediaan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Program kesehatan (*employee health*) mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional yang dapat terjadi karena pekerjaan yang mereka lakukan. Terlebih di suatu institusi ekonomi Islam seperti KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo ini, karena tujuan utamanya untuk menjalankan usaha di bidang keuangan maka tidak akan terlepas dari berkegiatan di luar BMT untuk menawarkan pembiayaan maupun melakukan kegiatan funding. Sehingga resiko terburuk pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja mungkin terjadi.

Dalam hal regulasi hukum tentang hal ini, Indonesia sudah memberikan perhatian serius yang dibuktikan dengan diterbitkannya beberapa aturan yang

²⁴ Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 15.

terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.²⁵ Undang-Undang yang Terkait K3 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Secara khusus tertuang pula Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Bab V pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS sesuai program Jaminan Sosial yang diikuti.

Namun demikian, BMT ini belum berhasil mendaftarkan karyawannya pada program BPJS karena baru proses pengajuan berkas bahkan inipun dalam rangkan merespon himbauan Dinas Koperasi dan Dinas Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan kesehatan karyawan. Sehingga memang program jaminan kesehatan secara khusus belum ada, akan tetapi menurut penuturan manager BMT ini bahwa mereka mempunyai dana sosial yang mana dapat digunakan untuk menangani ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti adanya resiko dari keselamatan kerja untuk karyawan maupun anggota.²⁶

Sedangkan untuk jaminan kesehatan, artinya saat ada karyawan yang mendapat resiko dari kesehatan belum ditanggung oleh BMT, hanya mendapatkan cuti sakit dan kemudian berobat dengan biaya pribadi, setelah mereka sembuh diwajibkan untuk kembali masuk kerja seperti sedia kala.²⁷

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sudah ada usaha penerapan fungsi kesehatan dan keselamatan kerja belum namun belum dapat diterapkan dengan sepenuhnya di KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo ini, karena untuk jaminan kesehatan dan keselamatan yang berupa BPJS masih dalam tahap pengajuan. Namun setidaknya sudah ada usaha untuk menuju perbaikan, yakni dengan mengikuti arahan bahwa harus mendaftarkan ke BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan.

B. Komunikasi

Komunikasi organisasi mempunyai beberapa arah yaitu komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan atau komunikasi yang mengalir pada level yang sama. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal. Dimensi vertikal dapat dibagi lebih lanjut menjadi ke arah bawah dan ke atas.²⁸ Nampaknya pola-pola komunikasi tersebut di atas sudah diterapkan dengan baik di KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo karena bentuk-bentuk komunikasi di atas memang sudah sewajarnya terjadi.

²⁵ Tim K3 FT UNY, Keselamatan, 9.

²⁶ Sunyoto, Manager KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

²⁷ Wasis, Karyawan KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

²⁸ Wasis, Karyawan KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Hubungan Komunikasi*, 20 Agustus 2021.

Namun lebih mendalam lagi bahwa di BMT ini menggunakan sifat-sifat komunikasi yang non formal dan cenderung lebih kekeluargaan untuk mengkomunikasikan persoalan tertentu, sehingga minim adanya pengaduan-pengaduan kepada pihak atasan karena segala sesuatunya dapat dikomunikasikan dengan baik.²⁹

Bahkan untuk permohonan kenaikan gaji pun dilakukan dengan sistem non formal yakni dengan diawali dengan obrolan-obrolan kecil dengan manager yang berwenang pada aspek ini, karena memang mereka menerapkan cara-cara yang lebih kekeluargaan.³⁰ Sehingga lebih ke arah egaliter antara atasan dan bawahan tidak ada sekat-sekat apalagi ke arah otoriter, segala hal dapat dibicarakan dengan baik sehingga dapat membangun suasana kerja yang baik pula.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi komunikasi di BMT ini sudah dapat diterapkan dengan baik terutama dengan cara-cara yang bersifat kekeluargaan dan egaliter sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik kemudian dapat mewujudkan kesehatan mental yang baik pula bagi para karyawan dan juga seluruh anggota.

C. Program Kesejahteraan SDM

Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat.

Pada aspek ini KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo sudah berusaha untuk memenuhi namun belum bersifat tertulis, yakni meliputi tunjangan hari raya, tunjangan untuk karyawan yang menikah, tunjangan untuk anggota keluarga karyawan yang meninggal dunia, tunjangan untuk karyawan yang melahirkan, dan ada juga fasilitas transportasi berupa kendaraan bermotor sekaligus perawatannya.³²

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo, program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi³³:

1. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari:
 - a. Pensiun. Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas

²⁹Wasis, Karyawan KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

³⁰Wasis, Karyawan KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

³¹ Sunyoto, Manager KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, *Bentuk-Bentuk Komunikasi*, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

³² Wasis, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021

³³ Husnan, *Manajemen Personal*, 276.

dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Pada aspek ini KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo belum menerapkan namun sudah pada tahap proses pengajuan BPJS Ketenagakerjaan sebagai respon dari himbauan Dinas Koperasi, yang mana sistemnya seperti dana pensiun.

- b. Asuransi. Berbagai macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia. Pada aspek ini KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo belum menerapkan namun sudah pada tahap proses pengajuan BPJS Kesehatan.
- c. Pemberian Kredit. Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam. Dalam hal ini juga sudah dapat diterapkan namun sistemnya ketika ada karyawan yang membutuhkan baru dibantu jadi belum ada program khusus secara berkala.³⁴

2. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari:

- 1) Kegiatan Olahraga. Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.
- 2) Kegiatan Sosial. Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan. Pada aspek ini yang sudah pernah dilakukan oleh KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo ini adalah berdarmawisata, namun untuk rencana selanjutnya belum kembali diadakan karena berkaitan dengan masa pandemi seperti ini masih terbatas dan banyak pertimbangan untuk hal itu. Kemudian ada juga kegiatan sosial yang dilakukan oleh BMT yang sifatnya incidental yakni ketika ada anggota yang mengalami kesusahan atau musibah tertentu maka BMT memberikan bantuan dengan menggunakan dana sosial.³⁵

D. Retensi

Menurut Susilo³⁶, retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun.

³⁴ Wasis, Karyawan KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, Program Kesejahteraan, 20 Agustus 2021.

³⁵ Sunyoto, Manager KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo, Program Kesejahteraan, 20 Agustus 2021.

³⁶ Susilo, A. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3. (2013), 1-12.

Pada aspek ini KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo sudah berupaya menjaga retensi bagi karyawan, antara lain dengan cara:

- a. Komunikasi yang bersifat kekeluargaan untuk mengkomunikasikan persoalan tertentu, baik secara vertikal maupun horizontal sehingga minim adanya pengaduan-pengaduan kepada pihak atasan karena segala sesuatunya dapat dikomunikasikan dengan baik.³⁷ Sifat-sifat dari komunikasi yang kekeluargaan dan egaliter mendukung terwujudnya komunikasi dan lingkungan kerja yang baik, hal ini juga termasuk menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk memutuskan tetap bertahan pada tempat kerjanya, sehingga komunikasi dapat menjadi salah faktor baik-buruknya retensi di suatu perusahaan.
- b. Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis. Pada aspek ini KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo sudah berusaha untuk memenuhi namun belum bersifat tertulis, yakni meliputi tunjangan hari raya, tunjangan untuk karyawan yang menikah, tunjangan untuk anggota keluarga karyawan yang meninggal dunia, tunjangan untuk karyawan yang melahirkan.³⁸

Dengan demikian terlihat dari dua aspek ini sudah ada upaya KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo untuk mempertahankan retensi karyawan yang baik, namun ada satu sisi yang lain, yakni tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang belum terpenuhi dengan baik karena belum adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, meskipun sudah ada upaya untuk menuju kesana yang masih dalam proses pengajuan ke pihak BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, namun nampaknya komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan egaliter dapat mewujudkan kesehatan mental yang sangat baik selanjutnya hal ini akan menjadi lebih berarti bagi para karyawan dalam hal pertimbangan untuk bertahan dalam BMT ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sebenarnya sudah ada upaya dari KSP BMT SURYA Abadi Jenangan Ponorogo untuk menerapkan fungsi-fungsi perawatan. Hal ini dapat terlihat dari aspek kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi dan program kesejahteraan SDM yang berupa *pertama*, penggunaan dana sosial untuk aspek keselamatan kerja. *Kedua*, komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan egaliter baik secara vertikal maupun horizontal. *Ketiga*, adanya berbagai tunjangan yang diberikan dalam rangka peningkatan program kesejahteraan SDM. Ketiga hal ini dapat meningkatkan aspek fungsi perawatan lainnya, yakni retensi karean berhubungan dengan pertimbangan karyawan untuk

³⁷ Wasis, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021.

³⁸ Siswanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Agustus 2021

bertahan dalam perusahaan ini, namun demikian fungsi retensi ini bisa saja dirusak oleh adanya fungsi kesehatan dan keselamatan kerja yang belum tercapai dengan baik sehingga sudah semestinya segera dipercepat proses pengajuan ke pihak BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

REFERENCES

A, Susilo. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*. Volume 1 Nomor 3 (2013).

Arsyad , Muhammad dan Ahmad Zubair Sultan. *Manajemen Perawatan*. Sleman: Deepublish, 2012.

Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2010.

G., Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Michael, Tomy *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

P. Robbins S. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS GRAMEDIA, 2003.

Panggabean S., Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2013.

Ranupanjono, Haidjrachman dan Suad Husnan. *Manajmenen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.

Robert L, Mathis dan Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Dua, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat, 2002.

- Roslan, Rosidi. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2011.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Setiawan, Rony Ika. “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Volume 1 Nomor 1 (2016).
- Siregar , Robert Tua dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra, 2019.
- Tim K3 FT UNY. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3*. Yogyakarta: Tim K3 FT UNY, 2014.