



Analisis Optimasi Batas Usia Kerja Pada Kinerja Karyawan Produksi PT. SIMNU

¹Ria Nur Fitri, ²Tryiis Arr
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: ria10120082@digitechuniversity.ac.id*, tryiisarr@digitechuniveristy.ac.id

Article History:

Diajukan: 5 Oktober 2024; Direvisi: 26 Oktober 2024; Accepted: 15 November 2024

ABSTRAK

Peran penting kondisi fisik prima dalam lingkungan kerja divisi produksi, yang sangat bergantung pada kemampuan fisik individu serta faktor usia dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi langsung untuk mengeksplorasi dampak usia terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung mengalami penurunan produktivitas karena tantangan fisik dan tuntutan pekerjaan stabil. Namun, manajemen penempatan yang bijaksana, yang mempertimbangkan baik kemampuan individu maupun usia mereka, dapat mengatasi hambatan ini. Pendekatan manajemen yang tepat juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kinerja divisi produksi dengan menyeimbangkan distribusi tenaga kerja berdasarkan keterampilan dan kebutuhan fisik. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga kerja yang beragam usia dan keterampilan, dengan fokus pada pengembangan kebijakan yang inklusif dan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: Produktifitas, Kinerja, Usia karyawan

ABSTRACT

The importance of prime physical condition in the production division's work environment is highly dependent on individuals' physical capabilities, as well as factors such as age and work experience that influence productivity. This research employs a qualitative approach using in-depth interviews and direct observations to explore the impact of age on employee performance. The findings indicate that older employees tend to experience decreased productivity due to physical challenges and job demands stabilizing. However, thoughtful placement management, considering both individual capabilities and age, can overcome these barriers. The right management approach can also enhance efficiency and performance in the production division by balancing workforce distribution based on skills and physical needs. These findings provide valuable insight for human developing inclusive and effective policies to enhance work productivity.

Keywords: *Productivity, Performance, Working Age*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam tahap rekrutment karyawan tentunya manajemen perusahaan akan mempertimbangkan banyak hal untuk bisa mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja bahkan usia terkadang menjadi point penting yang dipertimbangkan seperti dalam jurnal (Parengkuan, 2019) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mempunyai

pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas hal ini juga

diperkuat dengan pendapat Woyanti (2014) Biasanya usia yang masih produktif memiliki tingkat produktivitas yang tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berumur, karena usia berkaitan dengan fisik juga. Meskipun begitu pengalaman bekerja seseorang juga bisa dijadikan acuan penting dalam tahap rekrutmen maka dari itu dengan mempertimbangkan keduanya bisa menjadi strategi baik dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT. SIMNU merupakan industry yang bergerak di bidang tekstil dengan produk kulit PU berkualitas tinggi, yang tentunya dalam proses produksi produk berkualitas ini memerlukan karyawan dengan kondisi fisik prima dan produktivitas baik pula, permasalahan yang terjadi di PT. SIMNU ini adalah seringnya terjadi penurunan produktivitas karyawan yang jika di analisis dari data karyawan yang diberikan dominasi divisi produksi didominasi oleh karyawan dengan usia tua.

Tabel Data usia karyawan PT. SIMNU

Rentang Usia Karyawan	Jumlah
21-30	47 orang
31-50	99 orang
50<	2 Orang

Sumber: PT. SIMNU

Oleh karena itu PT. SIMNU perlu menerapkan manajemen terbaik agar setiap hambatan yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik dengan penempatan yang bijaksana, yang mempertimbangkan baik kemampuan individu maupun usia mereka, dapat mengatasi hambatan ini. Pendekatan manajemen yang sesuai dapat membantu menyeimbangkan distribusi tenaga kerja berdasarkan keterampilan dan kebutuhan fisik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan divisi produksi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana opimasi batas Usia di PT. SIMNU ?
2. Bagaimana kinerja karyawan produksi di PT. SIMNU ?
3. Bagaimana optimasi batas usia kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SIMNU ?

Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui opimasi batas Usia di PT. SIMNU ?
2. untuk mengetahui kinerja karyawan produksi di PT. SIMNU ?
3. untuk mengetahui optimasi batas usia kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SIMNU?

Pengertian Usia

Menurut pandangan masyarakat, usia adalah rentang waktu sejak kelahiran hingga berulang tahun, yang menandakan tingkat kematangan dan kekuatan seseorang dalam berpikir dan bertindak. Individu yang telah mencapai usia yang lebih matang dianggap lebih dipercayai daripada mereka yang lebih muda, karena dianggap memiliki pengalaman dan kedewasaan jiwa yang lebih besar (E. E. Lasut, V. P. K. Lengkong, & d I. W. J. Ogi, 2017). Usia merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, karena umumnya individu yang berada dalam rentang usia produktif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada mereka yang sudah lanjut usia. Ini disebabkan oleh penurunan fisik dan keterbatasan yang umumnya terjadi pada usia lanjut.

Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Kapustin (1987:9) dalam (Hulu, Lahagu, & telaumbanua, 2022), produktivitas dapat diinterpretasikan sebagai penggunaan yang efisien terhadap sumber daya konversi, seperti tenaga kerja dan mesin, yang diukur dengan akurat dan mencerminkan kinerja yang efisien. Produktivitas kerja merupakan komponen kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh pekerja kepada pemberi kerja. Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja menjadi tanggung jawab bersama perusahaan dengan menyediakan peralatan, fasilitas pelatihan, dan infrastruktur kerja yang memadai.

Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2019) terdapat beberapa indikator dalam produktivitas karyawan diantaranya :

- 1) Keahlian Mempunyai keahlian untuk menyelesaikan tugas.
- 2) Peningkatan Kinerja Berupaya meningkatkan hasil kinerja yang dicapai.
- 3) Semangat Produktivitas Ini mencakup usaha untuk mencapai lebih banyak dari hari sebelumnya. Semangat produktivitas dapat terlihat dari etos kerja dan prestasi yang dicapai dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan Pribadi Terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 5) Kualitas Selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih baik daripada sebelumnya.

Efisiensi Mengukur perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan secara keseluruhan.

2. METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang didasarkan pada filosofi postpositivisme. Pendekatan ini dipilih untuk menginvestigasi secara mendalam situasi alamiah dari objek penelitian, berbeda dengan pendekatan eksperimental yang lebih terfokus pada pengendalian variabel. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam mengumpulkan data melalui teknik triangulasi, yaitu penggabungan beberapa metode pengumpulan data. Analisis data dilakukan secara induktif dan kualitatif, dengan penekanan pada makna daripada generalisasi hasil penelitian. (sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

a. Observasi

Observasi merupakan tindakan melihat dan mendengar suatu objek atau kejadian, dengan sumber data berupa perbedaan, gerakan, atau proses tertentu. Semua informasi yang diperoleh dari pengamatan ini dicatat oleh peneliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk bertukar informasi atau ide melalui pertanyaan dan jawaban. Fokus utamanya adalah untuk membangun pemahaman yang lebih dalam tentang topik tertentu. Wawancara sering digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data pada tahap awal penelitian, membantu peneliti mengidentifikasi masalah yang relevan. Selain itu, wawancara juga bermanfaat untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang pandangan, pengalaman, atau pemahaman responden terkait dengan suatu topik atau isu.

c. Dokumentasi

Menurut (sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, 2018) Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi melalui berbagai bentuk, seperti buku, arsip, dokumen, catatan angka, dan gambar, yang berupa laporan dan penjelasan yang mendukung penelitian. Penggunaan studi dokumen sebagai tambahan dari observasi atau wawancara dapat meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas penelitian, terutama jika didukung oleh foto atau referensi dari karya tulis akademik yang sudah ada.

Metode Analisis Data

a. Pengurangan Data (Data Reduction)

Pengurangan data mengimplikasikan upaya merangkum informasi, memilih elemen-esensi, dan fokus pada aspek-aspek penting.

b. Penyajian Data (Data Display)

Setelah proses pengurangan data, langkah berikutnya adalah menampilkan informasi. Dalam penelitian kualitatif, presentasi data dapat berupa narasi singkat, diagram, hubungan antar kategori, atau flowchart.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif melibatkan pembuatan kesimpulan awal dan verifikasi. Kesimpulan awal ini bersifat sementara dan dapat direvisi jika tidak didukung oleh bukti yang kuat selama proses pengumpulan data berikutnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Optimasi Batas Usia di PT SIMNU

Batas usia rekrutmen yang ditetapkan antara 18 hingga 30 tahun, bersama dengan batas masa pensiun hingga usia 55 tahun, menciptakan kerangka kerja yang seimbang dan dinamis. Prinsip kebijakan rekrutmen yang menekankan penilaian kombinasi kemampuan individu, dengan mempertimbangkan usia sebagai faktor penting, memberikan jaminan bahwa tim yang terbentuk memiliki keberagaman dan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan yang beragam. Diproleh dari data usia karyawan PT. SIMNU per tahun 2024 pada bagian produksi dominasi karyawan berusia antara rentang 31-50 tahun yakni sejumlah 99 orang, karyawan usia 21-30 berjumlah 47 orang, sementara untuk usia dibawah 20 tahun terdapat 1 orang dan karyawan berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang. Tujuan kebijakan ini adalah membangun tim yang beragam dan berkualitas, sesuai dengan visi dan misi PT. SIMNU. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menjaga produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan bahwa setiap anggota tim dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan rekrutmen bukan hanya sebagai langkah administratif, melainkan sebagai strategi yang terencana untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan bisnis.

Kinerja Karyawan pada bagian Produksi

Kinerja karyawan di PT. SIMNU, khususnya di bagian produksi, cenderung baik karena didukung oleh keunggulan fisik dan potensi pengembangan yang dimiliki oleh karyawan, meskipun terdapat dominasi karyawan usia tua pada divisi produksi namun dengan pendekatan inklusif perusahaan juga memberikan peluang bagi individu dari kelompok usia yang lebih beragam untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berkembang. Selain itu dengan penempatan yang bijaksana, yang mempertimbangkan baik kemampuan individu maupun usia mereka, dapat mengatasi hambatan ini. Pendekatan manajemen yang sesuai dapat membantu menyeimbangkan distribusi tenaga kerja berdasarkan keterampilan dan kebutuhan fisik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan divisi produksi.

Optimasi Batas Usia Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SIMNU

Optimasi batas usia dalam kebijakan rekrutmen PT. SIMNU berdampak positif terhadap kinerja karyawan, khususnya di bagian produksi. Penetapan batas usia antara 18 hingga 30 tahun dalam tahap rekrutmen menciptakan kerangka kerja yang seimbang dan dinamis, memastikan bahwa tim yang terbentuk memiliki keberagaman dan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan yang beragam. Keunggulan fisik karyawan muda, seperti tingginya staminanya dan ketangkasan, menjadi aset berharga dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan energi dan kecepatan di lingkungan produksi. Daya serap yang tinggi terhadap perubahan dan kemajuan teknologi oleh karyawan muda juga meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Penerapan kebijakan kesetaraan, yang mencakup peluang setara tanpa memandang usia, menciptakan lingkungan rekrutmen yang inklusif. Hal ini memastikan bahwa seleksi karyawan dilakukan secara adil dan transparan, dengan evaluasi mendalam terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu. Dengan demikian, calon karyawan yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tujuan kebijakan ini, yaitu membangun tim yang beragam dan berkualitas, sesuai dengan visi dan misi PT. SIMNU, membantu menjaga produktivitas karyawan. Dengan pendekatan inklusif terhadap rekrutmen, perusahaan memberikan peluang bagi individu dari berbagai kelompok usia untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berkembang.

4. SIMPULAN DAN SARAN

PT. SIMNU menerapkan batas usia 18-30 tahun dalam rekrutmen dan pensiun pada usia 55 tahun untuk membangun tim berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan.

Kinerja bagian produksi PT. SIMNU dinilai baik karena adaptabilitas dan produktivitasnya, meskipun terkadang terjadi penurunan karena dominasi karyawan tua. Perusahaan merancang sistem untuk mengatasi masalah ini, termasuk menjembatani komunikasi antara karyawan dengan manajemen.

Optimasi batas usia berpengaruh pada kinerja karyawan dan hasil produksi yang diinginkan perusahaan dengan menciptakan keberagaman tim yang menguntungkan. PT. SIMNU mengukur kepuasan kinerja sebelum dan setelah optimasi usia, ternyata hasil menunjukkan kinerja dan produksi memiliki nilai baik setelah dilakukan penetapan optimasi batas usia meskipun begitu perusahaan tetap mempertahankan karyawan yang melebihi batas usia pensiun jika kinerjanya baik dan atas keinginan karyawan tersebut.

Adapun saran yang dapat saya berikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Meskipun PT. SIMNU telah mengoptimalkan batas usia untuk rekrutmen dan pensiun, ada manfaat dalam memiliki keberagaman usia di tempat kerja. Pertimbangkan untuk mengintegrasikan strategi rekrutmen yang memperhitungkan pengalaman dan keahlian karyawan senior untuk mengimbangi kebutuhan tim dengan keberagaman generasi. Meskipun sudah ada upaya untuk menjembatani komunikasi antara karyawan dengan manajemen tingkat atas, perkuat lagi sistem komunikasi ini untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Evaluasi kepuasan dan kinerja karyawan secara terus menerus sangat penting. Jangan hanya melakukan evaluasi sebelum dan setelah penerapan perubahan kebijakan seperti optimasi batas usia. Perluasan evaluasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- S, E. Z., Wirawan, S. M., Sekar Tanjung, S. M., Yolanda, S. R., Zaini, S. M., Andrian, S. D., . . . Sidantha, S. M. (2021). *ketenagakerjaan dalam data 2021*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
- Parengkuan, E. A. (2019). PRODUKTIVITAS KERJA YANG DILIHAT DARI FAKTOR USIA DAN PENGALAMAN KERJA. *urnal Manajemen Vol. 02 No. 02*.
- E. E. Lasut, V. P. K. Lengkong, & d I. W. J. Ogi. (2017). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN SITARO),. *EMBA*.
- Hulu, D., Lahagu, A., & telaumbanua, E. (2022). analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan botomuzoi kabupaten nias. *EMBA*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: alfabeta.