

PENGEMBANGAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT AGELESS AESTHETIC CLINIC

Vika Luila dan Bambang Haryadi

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: luisa_vika_luila@yahoo.com; harya@peter.petra.ac.id

Abstrak –Semakin berkembang dan kompleks sebuah bisnis, menuntut kesiapan orang-orang yang makin kompeten dan loyal kepada perusahaan. Kadang fungsi SDM yang ada diperusahaan tertinggal oleh perkembangan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dari fungsi MSDM dan merumuskan alternatif strategi pengembangan fungsi MSDM pada usaha klinik perawatan kecantikan di PT Ageless Aesthetic Clinic di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam, observasi dan memeriksa dokumen-dokumen perusahaan sebagai cara pengumpulan data. Adapun untuk melakukan validasi data digunakan metode triangulasi sumber. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia pada PT Ageless Aesthetic Clinic belum semuanya diterapkan dengan baik, bahkan ada dua aspek fungsi manajemen sumber daya manusia yang belum ada dalam perusahaan ini yaitu fungsi pengintegrasian karyawan serta pemeliharaan karyawan bahkan fungsi pemberhentian karyawan. Pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia dari aspek pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan dan pemberhentian karyawan disarankan dapat menjadi alternatif dalam membantu mengembangkan perusahaan.

Kata kunci : Fungsi MSDM, fungsi manajerial sumberdaya manusia, fungsi operasional sumberdaya manusia.

I. PENDAHULUAN

Kegagalan perusahaan kebanyakan disebabkan oleh faktor-faktor internal. Perusahaan tidak dapat berkembang karena mereka gagal menciptakan struktur organisasi dan sistem yang tepat, pembagian tugas dan wewenang yang tidak jelas, status pegawai serta masalah penggajian. Mereka pun gagal merekrut talenta-talenta profesional dan membangun kebijakan sumber daya manusia yang unggul. Apabila hal ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu aktivitas kegiatan perusahaan, menimbulkan kebingungan, menurunnya moral serta kinerja dari pegawai. Agar konflik ini tidak terjadi, maka perusahaan harus memahami akar masalah terjadinya konflik. Akar masalah yang sering muncul adalah kegagalan dalam menyatukan nilai-nilai dari tujuan perorangan dan tujuan bersama dalam memajukan perusahaan.

Apabila faktor internal yang menyebabkan kegagalan tidak diantisipasi, maka hal ini berdampak buruk bagi perusahaan, khususnya bagi pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Fungsi sumber daya manusia itu sendiri meliputi aktivitas yang terlibat dalam perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja (Dirgantoro, 2007 ; Umar, 2005).

Saat ini, salah satu bisnis yang berkembang dengan pesat adalah bisnis dalam bidang industri perawatan kecantikan. Perkembangan bidang in-dustri perawatan kecantikan sekarang ini semakin tersebar di kota mana saja dan akan membawa dampak yang kompleks bagi perusahaan yang bergerak di bidang ini. Tak heran lagi klinik kecantikan dan estetika terus bertaburan, dan tak pernah sepi. Fenomena inilah mungkin yang membuat pertumbuhan total belanja rumah tangga sepanjang 2010 ternyata naik menjadi 20% dan kenaikan ini berasal dari hasil belanja perawatan pribadi. Baru kemudian diikuti belanja minuman 18% dan makanan 16%. Direktur *Consumer Panel Service* Nielsen Indonesia, Lim Soon Lee menuturkan, dalam budaya urban, penampilan menon-jukkan kekuatan pribadi dan dianggap berkontribusi pada keberhasilan. "Karena itu, kelas menengah ke atas bersedia membelanjakan uang lebih banyak untuk produk perawatan pribadi," kata Soon (Surabaya Post Online :Kamis, 03/03/2011).

Melihat adanya sebuah peluang berbisnis dalam bidang industri khususnya perawatan kecantikan, maka semenjak 7 tahun lalu didirikan PT. Ageless Aesthetic Clinic yang berlokasi di Ruko Graha Mutiara Delta Blok C-3, Jalan Raya Diponegoro Sidoarjo. Sebuah klinik kecantikan yang baik harus mampu memberikan pelayanan sebaik mungkin, agar nantinya dapat membuat banyak orang yang berminat menjadi pelanggan tetap klinik tersebut. Hal inilah yang harus benar-benar diperhatikan oleh pemilik perusahaan mengingat bahwa persaingan bisnis dalam bidang perawatan kecantikan sudah semakin ketat, karena banyak pengusaha yang menjalankan bidang usaha yang sama di Indonesia (Citra, 2011). Begitu pula dengan PT. Ageless Aesthetic Clinic yang harus bersaing dengan kompetitornya yang sudah memiliki nama seperti Natasha, LBC, Nanisa, klinik Estetika sejenisnya dan dokter praktek individu. Agar bisa berkembang dan bertahan dalam bisnis ini maka PT. Ageless Aesthetic Clinic harus dapat mengembangkan fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga PT ini dapat mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sedangkan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan (Hasibuan, 2007).

Manajemen

Menurut Griffin (2002), manajemen adalah serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Fungsi MSDM

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2010) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Selain itu, terdapat pengertian lain menurut Bohlander dan Snell (2010) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mem-punyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Dessler (2005) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktek yang melibatkan seseorang atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen yang termasuk perekrutan, memilih, melatih, memberikan penghargaan dan menilai. Fungsi MSDM dibagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional.

Fungsi Manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain :

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tu-juan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk meng-organisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan ma-syarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.(Hasibuan, 2007)

Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang

diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.
7. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan (Hasibuan, 2007).)

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dari fungsi MSDM dan merumuskan alternatif strategi pengembangan fungsi MSDM pada usaha klinik perawatan kecantikan di PT Ageless Aesthetic Clinic di Sidoarjo.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat empiris (dapat diamati dengan panca indera sesuai dengan kenyataan). Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Moleong, 2007) me-ngemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Adapun jenis penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ethnography*, definisi dari *ethnography* menurut Mulyana (2007) adalah suatu studi atau riset tentang perilaku masyarakat atau pelanggan yang dipelajari langsung dari habitnya atau dari lingkungan naturalnya. Kajian budaya *ethnography* memusatkan diri tentang penjelajahan kualitatif tentang nilai dan makna dalam konteks keseluruhan cara hidup yaitu dengan persoalan budaya dunia kehidupan (*life-worlds*) dan identitas. Penerapan metode etnografi dalam penelitian dilakukan dengan mengamati segala aktivitas yang berhubungan dengan pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan di PT. Ageless Aesthetic Clinic di Sidoarjo secara langsung. Cara yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan pengamatan, perlibatan, wawancara mendalam,serta observasi.

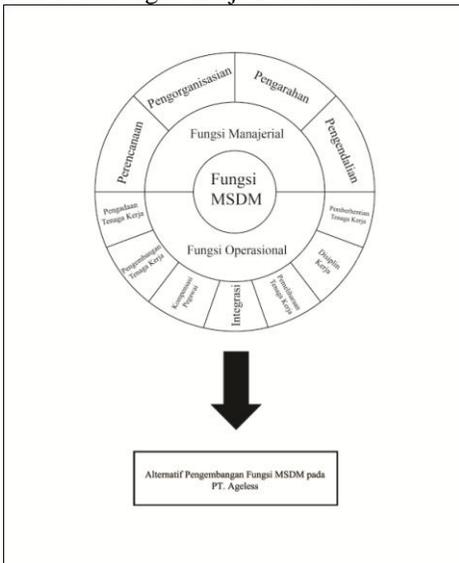
Untuk menentukan informan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *convenience sampling* yang merupakan teknik pengambilan sam-pel dimana peneliti mempunyai kebebasan dalam memilih atau menentukan sampel. Informan yang dipilih pada penelitian antara lain Direktur, Manajer SDM, dan Pegawai bagian perawatan kecantikan masing-masing 1 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden dan observasi yaitu proses penelitian yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam serta bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiono, 2008).

Teknik yang digunakan peneliti untuk melakukan uji keabsahan data adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik untuk me-ngumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas dari data tersebut, yakni dengan mengecek kredibilitas data dari berbagai teknik pengumpulan data, berbagai sumber data, dan waktu (Sugiyono, 2011).

Data yang telah diuji keabsahannya akan di-analisis lagi menggunakan analisa kualitatif, yaitu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang dinyatakan oleh informan secara lisan. Data yang telah terkumpul kemudian dipelajari, diteliti, dan dianalisa secara utuh. Sehingga nantinya akan diperoleh penjelasan dan ditarik kesimpulan secara logis (Sugiyono, 2011).

Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian



Sumber :Hasibuan(2007), Mangkunegara (2011)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Pendirian & Perkembangan Perusahaan

PT. AgelessAesthetic Clinic didirikan atas dasar peluang pemenuhan kebutuhan gaya hidup bagi masyarakat, khususnya warga Sidoarjo. Tentunya sebagai kota yang berdekatan dengan Ibu kota Propinsi Jawa Timur gaya hidup warga Sidoarjo berkembang dengan pesat. Tidak terkecuali gaya hidup kaum wanitanya yang pasti tidak akan pernah terlepas dengan perawatan-perawatan yang menunjang pemeliharaan fisik kecantikan. Pada tanggal 11 September 2005 yang berlokasi di Ruko Graha Mutiara Delta Blok C-3 resmilah berdiri pusat pemeliharaan kecantikan bagi kaum wanita dengan nama PT Ageless Aesthetic Clinic yang akan membantu segala macam perawatan yang berkaitan dengan masalah kecantikan. Sejalan dengan semakin berkembangnya usaha yang dirintis di Sidoarjo, maka pemilik mulai mencoba membuka cabang di kota lain, untuk sementara ini telah dibuka lagi ca-bang PT Ageless Aesthetic Clinic di Surabaya

yang berlokasi di Jalan Kedungsari 60, pada tanggal 10 Maret 2011. Dengan harapan yang sama dengan klinik yang ada di Sidoarjo pemilik mengharapkan pembukaan cabang di kota Surabaya dapat menjadi awal berkembangnya klinik kecantikan PT Ageless Aesthetic Clinic dan dapat membuka cabang di kota-kota yang lainnya.

B. Struktur Organisasi PT. Ageless

Adanya struktur organisasi akan menjadikan alur kerja dari sebuah organisasi menjadi lebih efisien dan terstruktur dengan jelas. Struktur organisasi pada PT Ageless Aesthetic Clinic berupa bagan yang menurun ke bawah dengan garis tebal dan garis putus-putus. Garis tebal pada struktur memiliki arti sebagai aliran. Hubungan yang formal ini tampak pada tata hubungan yang berupa susunan tata kerja beserta kewajiban individu dan fungsinya sebagaimana telah ditentukan secara resmi oleh pimpinan perusahaan.

C. Analisis Fungsi MSDM

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

PT. Ageless Aesthetic Clinic telah me-rencanakan beberapa pokok panduan yang nantinya dapat dipergunakan untuk merencanakan kualifikasi SDM sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, serta jumlah pegawai yang nantinya akan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penyusunan program ditujukan untuk pemenuhan pegawai dan peningkatan kesejahteraan bagi para pegawai antara lain adalah pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, pengembangan karier dan program pemberhentian pegawai. Pe-nyusunan program kepegawaian pada PT Ageless Aesthetic Clinic dalam hal ini di-lakukan oleh pendiri dan manajer bagian *Human Resources Development*.

Dalam penempatan jabatan di PT Ageless Aesthetic Clinic ada beberapa posisi yang ter-nyata dikerjakan oleh orang yang sama atau pegawai memiliki rangkap jabatan. Salah satunya pegawai yang memiliki rangkap jabatan adalah *therapist* dimana mereka juga merangkap sebagai *front office* yang bertugas sebagai *reception* serta kasir.

Kondisi tersebut rentan untuk menjadi masalah di dalam pengorganisasian pekerjaan secara keseluruhan karena pegawai dengan posisi rangkap jabatan akan cenderung tidak fokus pada pekerjaan yang ada. Pikiran dan tenaga dapat terpecah sehingga dikhawatirkan hasil kerja tidak akan menjadi optimal. Dengan kondisi ini peneliti kurang begitu setuju atas kebijakan yang dilakukan oleh pihak manajemen walaupun dengan alasan efisiensi biaya.

Secara garis besar perencanaan adalah merinci tujuan-tujuan yang akan dicapai dan memutuskan di awal tindakan tepat apa saja yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu perencanaan juga merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemilihan alternatif-alternatif, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perencanaan meliputi menganalisis situasi-situasi saat ini, mengantisipasi masa depan, menentukan

sasaran, menentukan jenis aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan, 2007).

Atas dasar teori di atas apa yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam merencanakan kebutuhan pegawai secara garis besar sudah relevan, akan tetapi menurut peneliti adanya rangkap jabatan dalam merencanakan kebutuhan pegawai seharusnya mendapatkan perhatian yang lebih banyak oleh pemilik perusahaan.

b. Pengorganisasian

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dan bagian HRD diketahui bahwa pembagian tugas yang ada di PT Ageless Aesthetic Clinic selama ini disesuaikan dengan *job description* dari jabatan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Jabatan yang dimiliki pegawai telah disesuaikan dengan kemampuan yang mereka miliki. Adanya pembagian tugas dan wewenang ditujukan untuk mempermudah koordinasi dalam kepegawaian sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada pelanggan.

Dalam hal pendelegasian wewenang menurut pemilik biasanya sebelumnya akan dibuat terlebih dahulu perencanaan ke depan untuk mencegah masalah yang akan terjadi. Pemilik juga memberikan arahan yang seharusnya dalam pendelegasian wewenang. Pemilik menetapkan terlebih dahulu tujuan dan sasaran yang realistis serta menyelaraskan tugas atau kewajiban dengan kemampuan pegawai. Pendelegasian tugas kepada para pegawai dapat difungsikan sebagai latihan dan pengembangan kinerjanya dimana hasil akhir yang diharapkan adalah pegawai lebih jelas terlihat kemampuan terbaiknya.

Dengan melatih dan mengembangkan kinerja pegawai berdasarkan tugas dan wewenang juga harus ditambahkan kontrol kerja. Kontrol dalam kepegawaian seperti halnya kartu kritik dan saran dari pelanggan dapat digunakan sebagai alat koordinasi dan evaluasi dalam pelaksanaan kepegawaian. Apabila terdapat hal-hal yang kurang sesuai dengan *standard* pemilik akan memberikan arahan se-bagaimana seharusnya melaksanakan tugas sesuai dengan *standard* perusahaan yang telah dituangkan dalam SOP (*Standard Operational Procedure*).

Sebaik apapun sebuah struktur organisasi yang dibentuk, tanpa ada koordinasi yang baik dari orang-orang yang menjalankan seluruh aktivitas tersebut, maka struktur tersebut tidaklah dapat menghasilkan sebuah alur kerja yang baik dalam sebuah perusahaan, begitu juga dengan PT. Ageless Aesthetic Clinic. Hasil dari observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengorganisasian pekerjaan di PT Ageless Aesthetic Clinic pola koordinasi pekerjaan telah disesuaikan dengan *job description* yang ada di setiap posisi, akan tetapi lagi-lagi adanya posisi rangkap jabatan dapat mengganggu jalannya proses koordinasi dari pekerjaan yang ada. Jadi dalam hal ini peneliti kurang begitu sepaham dengan apa yang dilakukan oleh manajemen.

Satu hal positif untuk meminimalkan ke-salahan dalam pekerjaan yang telah diterapkan oleh PT Ageless adalah sistem kontrol dalam pekerjaan. Pemilik dari PT Ageless Aesthetic Clinic hampir setiap hari melakukan *controlling* dari pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Selain itu adanya kebiasaan pengarahan pada setiap minggu dan rapat manajemen di setiap bulan merupakan hal yang layak dan bagus untuk diterapkan pada manajemen pekerjaan yang ada di PT Ageless Aesthetic Clinic.

Pengorganisasian memiliki arti mengumpulkan dan menkoordinasikan manusia, keuangan, hal-hal fisik, hal yang bersifat informasi, dan sumber daya lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Batemen dan Snell, 2008). Dengan adanya pengorganisasian dalam pekerjaan akan sangat bermanfaat dalam pembagian tugas sesuai dengan keadaan perusahaan, menciptakan spesialisasi dalam pelaksanaan tugas dan adanya informasi bagi anggota organisasi agar mengetahui tugas-tugas dalam pencapaian tujuan perusahaan (Alam, 2007).

Struktur organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya struktur organisasi maka akan dapat terlihat pelimpahan wewenang, siapa yang berhak mengambil keputusan, pembagian pekerjaan (Dominio, 2010). Observasi peneliti mendapatkan adanya pembagian tugas yang sesuai dengan struktur organisasi yang dimiliki PT Ageless Aesthetic Clinic, dengan bentuk struktur organisasi lurus (*lines organization*) dimana wewenang mengalir secara langsung dari manajemen tingkat atas ke manajemen tingkat bawah melalui berbagai macam bagian, sedangkan garis tanggung jawab mengalir dari manajemen tingkat bawah ke tingkat atas kepada pemimpin yang memberikan wewenang.

Hal tersebut diaplikasikan oleh pihak manajemen PT Ageless Aesthetic Clinics yang bertujuan untuk mempermudah alur kerja dari pegawai dan mempererat rasa kekeluargaan antara pegawai bawahan dan manajemen PT Ageless Aesthetic Clinic.

c. Pengarahan

Pengarahan yang selama ini diterapkan bertujuan agar para pegawai dapat bekerja sama bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bentuk peng-arahan yang dilakukan adalah dengan cara melakukan peng-arahan setiap seminggu sekali baik itu pada pihak manajemen ataupun pada tiap divisi yang ada. Selain itu setiap satu bulan sekali pihak manajemen juga melakukan rapat bersama. Pelaksanaan pengarahan dimaksudkan untuk melakukan koordinasi kepegawaian dan melakukan *sharing* atas masalah-masalah yang terjadi dalam seminggu kerja.

Pada pelaksanaan pengarahan dipimpin langsung oleh Direktur dan para pegawai di-beri waktu untuk melakukan *sharing* dengan pegawai yang lain maupun langsung pada pemimpinnya. Output yang diharapkan dengan pelaksanaan pengarahan ini adalah pemberian masukan dan upaya perbaikan yang harus segera

dilakukan karena PT Ageless Aesthetic Clinic bergerak dibidang jasa yang sangat me-ngutamakan pelayanan sebagai ujung tombak terpenting dalam membidik calon pelanggan.

Permasalahan yang ada dalam hal koordinasi kerja ini terdapat pada sebagian pegawai, walaupun pegawai pernah mendapati masalah dalam pekerjaannya dan telah diarahkan oleh pihak manajemen akan tetapi masih saja peneliti mendapati pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah dijelaskan. Hal ini tentunya tidak akan terjadi lagi jika didasari atas kemauan dari pegawai untuk berusaha memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam memperbaiki kinerjanya baik di hadapan pemilik maupun jika berhadapan dengan pelanggan.

Atas kondisi ini peneliti memikirkan pentingnya pelatihan kepribadian bagi para pegawai yang bekerja di PT Ageless Aesthetic Clinic, sehingga nantinya pegawai akan memiliki kepribadian dan motivasi dalam bekerja yang lebih baik lagi dibandingkan kinerja sebelumnya. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa langkah perusahaan dalam mengatasi hal ini dengan memberikan pengarahan kepada pegawai sebenarnya sudah cukup efektif, namun lebih efektif lagi dengan menerapkan kedisiplinan yang lebih tinggi dalam bekerja kepada seluruh pegawai dan pelatihan yang bersifat dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas pegawai dalam bekerja.

Pelatihan yang dapat diberikan oleh pemilik kepada pegawainya dapat berupa latihan *treatment* yang dilakukan oleh sesama pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat merasakan kinerja dari teman mereka sehingga pegawai dapat termotivasi untuk tidak mau kalah dan juga pegawai dapat lebih mengasah kinerja mereka. Kedisiplinan dapat dimulai dari hal-hal yang sangat kecil yaitu tentang masalah absensi yang ada. Pemberian pengarahan tersebut yang dilakukan oleh perusahaan sudah bagus dengan memberikan tidak pada saat terjadi sebuah kesalahan saja, melainkan pengarahan diberikan secara rutin sehingga dapat tertanam dalam diri masing-masing pegawai. Hal ini tentu saja dengan tetap menjaga hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, sehingga keharmonisan kerja dapat selalu tercipta.

Setiap sumber daya yang ada harus di-arahkan, dikoordinasikan satu dengan lainnya supaya dapat bekerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Rudianto, 2006). Peng-arahannya dalam sebuah organisasi dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, melakukan kontrol pekerjaan dan pe-meliharaan kedisiplinan bagi pegawai. Selain itu adanya pengarahan akan memberikan rasa kekeluargaan yang sangat bagus bagi iklim sebuah perusahaan. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti mendapati adanya pengarahan yang telah dilakukan dengan baik oleh pemilik dan para manajer di PT. Ageless Aesthetic Clinic. Pengarahan kepada pegawai juga sering dilakukan langsung oleh pemilik saat melakukan kontrol aktivitas operasional PT. Ageless Aesthetic Clinic.

d. Pengendalian

Bentuk kegiatan pengendalian yang diterapkan oleh PT. Ageless Aesthetic Clinic ditujukan agar para pegawai mentaati segala bentuk peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu juga adanya pengendalian diharapkan akan mampu mengarahkan kerja pegawai sesuai dengan rencana yang dibuat sebelumnya.

Fakta yang didapatkan peneliti mengenai aspek pengendalian adalah mengenai kehadiran serta kedisiplinan pegawai PT. Ageless Aesthetic Clinic. Sebagaimana hasil observasi diketahui bahwa setiap pegawai PT. Ageless Aesthetic Clinic melakukan absensi dalam ke-seharian mereka masuk bekerja dengan format *finger print* yang merupakan fasilitas teknologi untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Dengan adanya *fingerprint* pemilik dan bagian HRD akan menjadi lebih mudah melakukan proses kontrol pada para pegawai, sehingga upaya pencegahan dapat dilakukan secepat mungkin tanpa menunggu waktu yang lama. Seperti yang dicontohkan dengan *fingerprint* pemilik dan HRD akan tahu siapa saja pegawai yang sering tidak masuk kerja, sehingga manajemen dapat segera mungkin tahu apa penyebab si pegawai tersebut sering tidak masuk kerja. Ini dilakukan agar pemberhentian pegawai dapat diminimalkan.

Azizy mengutip pendapat Hodgetts (2007) menyebutkan dalam proses *controlling* terdapat tiga langkah dasar, yaitu membuat *standard*, membandingkan kinerja actual dengan *standard* tersebut, dan perbaikan terhadap pe-nyimpangan yang muncul. Pengendalian atau pengawasan baru bisa dilakukan jika sudah ada *standard*, indikator, atau faktor yang dapat di-ukur dengan mudah dan jelas. Sudah jelas bahwa PT. Ageless Aesthetic Clinic juga telah menerapkan *standard-standard* tertentu bagi para pegawainya salah satu contoh adalah melakukan *finger print* bagi setiap pegawai saat akan mulai bekerja.

Selain itu masih ada permasalahan lain yang didapatkan dalam perusahaan ini yaitu pengaplikasian K3 belum ada untuk para pegawai. Menurut peneliti pemilik dapat menerapkan K3 dalam perusahaan karena pegawai di PT Ageless Aesthetic Clinic selalu bekerja dengan bahan-bahan kimia serta menggunakan alat-alat kecantikan yang memiliki resiko terhadap pengguna yang mungkin sekali dapat membahayakan pribadinya.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Aspek pengadaan pada fungsi operasional sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Untuk meminimalkan biaya operasional perusahaan akan berusaha memilih atau merekrut pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian apabila proses pengadaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan pegawai yang berdedikasi tinggi pada perusahaan maka jalannya operasional kerja dalam perusahaan dapat dimaksimalkan.

Fakta yang terjadi di aspek pengadaan PT. Ageless Aesthetic Clinic sebagaimana yang diketahui oleh peneliti adalah belum semua tahap seleksi pegawai dilakukan oleh PT. Ageless Aesthetic Clinic. Kemungkinan hal tersebut yang mendasari kenapa para pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam memperbaiki pelayanan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa tahap seleksi sangat menentukan dalam penerimaan calon pegawai.

Di dalam teknik seleksi terdapat satu tes yaitu tes kepribadian, tes tersebut tidak dilakukan oleh PT. Ageless Aesthetic Clinic dalam proses seleksinya, sehingga manajemen tidak tahu secara mendalam bagaimana kepribadian dari masing-masing pegawai. Jika hal tersebut dapat diperbaiki maka akan sangat memberikan manfaat bagi manajemen tentang cara melakukan pendekatan untuk tiap-tiap pegawainya.

Menurut (Malayu, 2007) pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Aspek pengembangan dalam diri pegawai akan menjadi manfaat yang sangat besar bagi para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Pengembangan pegawai sebenarnya tidak hanya berfokus pada *skill* kerja melainkan yang paling penting adalah pengembangan motivasi untuk mau belajar lebih dalam dan mengenali segala bentuk potensi di dalam dirinya sendiri. Dalam hal ini perusahaan selain menjadi wadah untuk pengembangan diri pegawai juga menaruh harapan yang sangat tinggi agar perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang sebaik-baiknya.

Pada program pengembangan pegawai, peneliti menyimpulkan dari hasil wawancara dengan manajer HRD dan salah satu pegawai di bagian *therapist* bahwa pihak manajemen akan memberlakukan kerja *training* bagi para pegawai baru agar dapat dengan jelas memahami prosedur kerja yang ada di PT. Ageless Aesthetic Clinic. Setiap pegawai yang bekerja dalam PT. Ageless Aesthetic Clinic melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP masing-masing yang dijalankan perusahaan. Sehingga pengembangan kinerja dari setiap pegawai akan disesuaikan dengan SOP yang ada.

Menurut manajer HRD, SOP yang dijalankan perusahaan sejauh ini sudah cukup baik untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi di dalam aplikasinya secara *riil* terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan *standard procedure* yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang selama ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan menurut pemilik Ibu Imelda.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. (Malayu, 2007). Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasikerja yang tepat. Kegiatan ini amat penting dan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit (Mathis dan Jackson, 2006).

Pihak manajemen PT. Ageless Aesthetic Clinic tidak segan-segan untuk memberikan penghargaan kepada semua pegawai yang mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Pengembangan pegawai yang diamati peneliti adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi membanggakan. Dalam hal ini, penulis setuju dengan adanya promosi jabatan ini, sebab pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya dan secara tidak langsung hal ini akan menumbuhkan motivasi dari para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini perlu dilakukan menurut pemilik agar tercapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pegawai.

Kesimpulan akhir untuk sistem pola koordinasi yang ada di PT. Ageless Aesthetic Clinic secara umum sudah cukup bagus untuk menjalankan jalannya pekerjaan yang ada. Dengan adanya *controlling* dan pelatihan-pelatihan tertentu yang ditujukan pada semua pegawai maka keberhasilan PT. Ageless Aesthetic Clinic dapat segera terealisasi.

c. Kompensasi

PT. Ageless Aesthetic Clinic menerapkan sistem *reward* secara khusus kepada para pegawai yang telah bekerja. Menurut manajer HRD, penghargaan yang diberikan kepada pegawai berupa gaji dan insentif dalam bentuk lain seperti berlibur. Beliau menambahkan memang terdapat pegawai yang mengeluh akan hal ini, akan tetapi hanya beberapa orang saja. Dalam mengatasi pegawai yang mengeluh tersebut, PT. Ageless Aesthetic Clinic mengatasinya dengan cara memanggil pegawai tersebut untuk diberikan pengarahan serta pengertian sehingga pegawai tersebut diharapkan dapat mengerti.

Akan tetapi apabila pegawai tersebut tetap tidak berubah dan masih malas bekerja maka kebijakan terakhir dari perusahaan adalah melakukan pemberhentian kerja pegawai tersebut. Namun hal itu jarang terjadi selama perusahaan ini berdiri. Beliau menambahkan bahwa hal terpenting adalah membangun rasa kekeluargaan dengan para pegawai sehingga akan menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai. Dengan adanya hubungan yang baik ini maka akan mendukung terciptanya kinerja perusahaan yang baik.

Sedangkan menurut pegawai kompensasi yang didapatkan adalah gaji yang sudah memenuhi Upah Minimum Kota (UMK), selain itu insentif lainnya yang didapat oleh pegawai adalah upah insentif hasil pelayanan kepada pelanggan. Semakin banyak pelanggan yang dipegang oleh pegawai maka insentif yang didapat juga akan semakin banyak dan biasanya setiap tahun

perusahaan juga memberikan fasilitas jalan-jalan bagi para pegawai.

Dalam hal kondisi yang terjadi di PT. Ageless Aesthetic Clinic, peneliti sangat setuju dengan sistem pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan yang dijalankan oleh PT. Ageless Aesthetic Clinic dikarenakan motivasi pegawai dalam bekerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan akan hasil kerja perusahaan. Mengenai masalah keluhan yang disampaikan oleh pegawai atas besarnya *reward* yang diberikan peneliti dalam hal ini peneliti sangat memaklumi atas apa yang diberlakukan oleh perusahaan. Hal ini didasari atas kapasitas dari PT. Ageless Aesthetic Clinic sendiri yang masih dalam tahap berkembang. Peneliti juga sangat mengapresiasi atas pemberian gaji yang bersifat tidak langsung oleh pihak manajemen PT. Ageless Aesthetic Clinic tersebut.

Kompensasi menurut Malayu (2007) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten. Fungsi Kompensasi (*Compensation*) ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Berdasarkan prinsip adil dan layak menurut peneliti apa yang selama ini diterapkan oleh manajemen PT. Ageless kepada para pegawai sudah cukup bagus. Peneliti juga mendapati tidak banyak pegawai yang mengeluh masalah *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Terlebih dari itu beberapa pegawai menganggap apa yang dilakukan oleh manajemen dapat juga digunakan untuk lebih memupuk rasa kekeluargaan antara pihak pemilik dan para pegawai. Selain itu, juga dapat digunakan untuk lebih memberikan motivasi tambahan bagi para pegawai dalam bekerja.

d. Pengintegrasian

Hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan bagian manajer SDM diperoleh informasi bahwa fungsi dan struktur operasional pengintegrasian pegawai yang diterapkan di PT. Ageless Aesthetic Clinic untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai di perusahaan ini belum ada.

Pengintegrasian menurut Malayu (2007) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

Integrasi (*Integration*) merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan

(individu), masyarakat, dan organisasi. Hal tersebut menurut peneliti sudah sangat baik diterapkan oleh pihak manajemen PT. Ageless Aesthetic Clinic, karena selama ini pemilik sudah sangat berusaha untuk memberikan saran-saran motivasi bagi para pegawai agar mampu memberikan yang terbaik dari kemampuannya untuk kepentingan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila hal tersebut dapat dilakukan oleh para pegawai maka secara langsung apa yang menjadi kebutuhan mereka dalam bekerja akan lebih cepat terpenuhi.

e. Pemeliharaan

Fungsi dan struktur operasional pemeliharaan pegawai yang diterapkan di PT. Ageless Aesthetic Clinic untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai secara khusus tidak ada di perusahaan ini, tetapi semua pegawai sudah diajarkan dalam menggunakan peralatan-peralatan kecantikan yang tidak membahayakan pegawai.

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabdikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan mampu untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para pegawai, keadaan jasmani (fisik) pegawai, dan kesehatan serta keselamatan kerja. (Mathis dan Jackson, 2006). Atas dasar teori di atas seharusnya pihak manajemen PT. Ageless Aesthetic Clinic melakukan perbaikan dalam aspek pemeliharaan khususnya bagi para pegawai. Hal tersebut berdasarkan teori akan sangat membantu perusahaan untuk lebih mengembangkan usahanya.

f. Kedisiplinan

Aspek kedisiplinan pada PT. Ageless Aesthetic Clinic dimaksudkan untuk lebih menertibkan. Dari hasil wawancara dengan pe-milik dan bagian manajer SDM diperoleh informasi bahwa fungsi dan struktur operasional kedisiplinan pegawai yang diterapkan di PT. Ageless Aesthetic Clinic untuk mentaati peraturan-peraturan, perusahaan telah membuat peraturan-peraturan serta SOP untuk setiap pegawai dalam bekerja serta memasang *fingerprnt* untuk melihat kedisiplinan dari pegawai dan memantau aktivitas pegawai sehingga dapat terkontrol dengan baik. Sedangkan hasil wawancara dengan bagian *therapist* perusahaan membuat Surat Peringatan (SP) sehingga semua pegawai tidak bisa semena-mena dalam melanggar peraturan tertulis perusahaan, karena sedikit saja melakukan pelanggaran bisa membuat posisi kepegawaian yang sudah didapatkan terancam dicopot alias di pecat.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut peneliti apa yang dilakukan manajemen untuk mendisiplinkan pegawai sudah menuju ke arah yang lebih baik dengan adanya penerapan *fingerprnt*. Akan tetapi masalah

disiplin dalam pelayanan kepada pelanggan seharusnya juga dapat diberlakukan seperti itu.

g. Pemberhentian

Dari hasil wawancara dengan pemilik dan bagian manajer SDM diperoleh informasi bahwa fungsi dan struktur operasional pemberhentian pegawai yang diterapkan di PT. Ageless Aesthetic Clinic untuk mengatur putusannya hubungan kerja dari perusahaan, meliputi:

1. Pegawai dapat berhenti sesuai dengan keinginan pegawai apabila masa kontrak selama 2 tahun pegawai dengan perusahaan telah berakhir.
2. Pegawai diberhentikan setelah mendapatkan SP sebanyak 3 kali, karena hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah melakukan kesalahan yang tidak bisa ditoleransi lagi oleh pihak perusahaan. Selain itu apabila usia pegawai sudah lebih dari 35 tahun maka perusahaan juga dapat memberhentikan pegawai tersebut.
3. Apabila kontrak kerja telah berakhir perusahaan berhak untuk menghentikan atau memperpanjang kontrak kerja dengan pegawai.
4. Setelah perjanjian kontrak pertama, perusahaan dapat memperpanjang 1 tahun lagi kontrak kerja dengan pegawai. Se-lebih dari itu otomatis pegawai akan menjadi pegawai tetap di perusahaan ini.
5. Untuk masalah pensiun perusahaan tidak menetapkan kebijakan tersebut karena batas usia maksimal yang boleh bekerja di perusahaan ini adalah 35 tahun, jadi tidak sampai ke usia pensiun.
6. Pegawai dapat diberhentikan secara langsung apabila pegawai melakukan tindakan pidana seperti halnya mencuri, dan melakukan tindakan kekerasan selama bekerja.

Sedangkan hasil wawancara dengan bagian *therapist*, memahami peraturan pemberhentian dari kontrak kerja yang diberikan pada awal pegawai melamar kerja, disana sudah dijelaskan kapan boleh berhenti ataupun perusahaan dapat memberhentikan sebelum kontrak berakhir apabila ada pelanggaran yang dibuat hingga diberikan SP sebanyak 3 kali oleh pihak perusahaan.

D. Desain Alternatif Strategi Pengembangan Fungsi MSDM

Atas apa yang telah diketahui peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PT. Ageless Aesthetic Clinic maka peneliti berusaha memberikan usulan saran perbaikan bagi pengembangan ke depan. Desain alternatif strategi dalam melakukan pengembangan fungsi MSDM yang cocok bagi PT. Ageless Aesthetic Clinic antara lain adalah:

1. Melakukan analisa jabatan yang lebih mendalam untuk memperkuat struktur organisasi yang ada. Apabila perusahaan telah melakukan analisa jabatan lebih mendalam pasti tidak akan ada rangkap jabatan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Rangkap jabatan dapat membuat pegawai tidak fokus dalam menjalankan *jobdesk* mereka dan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi pelanggan serta perusahaan. Apabila analisa jabatan telah

benar-benar dilakukan maka perusahaan akan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan *jobdesk-jobdesk* dari jabatan yang ada dalam struktur organisasi. Manfaat apabila tidak terjadi rangkap jabatan, pegawai akan bekerja dengan optimal karena fokus *jobdesk* mereka tidak terpecah dua serta pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan lancar.

2. Melakukan pemberian *training* kepribadian dengan mengadakan tes psikologis serta *training* untuk meningkatkan kemampuan bagi para pegawai seperti halnya pegawai dapat melakukan *treatment* terhadap sesama pegawainya disaat mereka memiliki waktu luang sehingga selain dapat memberikan motivasi untuk tidak mau kalah dengan pegawai yang lain juga dapat mengasah kemampuan kinerja mereka. *Training* kepribadian diperlukan agar pihak perusahaan dapat mengetahui karakteristik pegawai mereka dan tidak asal merekrut atau memasukkan dalam perusahaan. *Training* ini dapat mempermudah pihak perusahaan untuk mengambil keputusan apakah pegawai baru dapat direkrut atau tidak. Dari *training* ini juga perusahaan dapat mengetahui mana diantara mereka yang memiliki motivasi dalam belajar untuk maju terus serta motivasi yang tinggi dalam bekerja.
3. Melakukan evaluasi kerja yang jelas bagi setiap pelayanan kepada pelanggan. Evaluasi kerja yang jelas sangat membantu pemilik perusahaan untuk mencari tahu kesalahan-kesalahan apa yang sering dilakukan oleh pegawai serta apa yang harus dilakukan agar dapat meminimalisasikan kesalahan-kesalahan yang sering terjadi dalam perusahaan. Pemilik perusahaan dapat melakukan evaluasi atas laporan dari tiap manajer dan *supervisor* serta kartu saran dan kritik dari pelanggan.
4. Perusahaan dapat melakukan rekrutment untuk pegawai tetap khususnya bagi pegawai yang sudah berusia 25 tahun keatas. Hal ini dapat membantu perusahaan, karena pegawai yang sudah berusia lanjut terkadang lebih memiliki banyak pengalaman dibandingkan pegawai yang masih muda sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah untuk melakukan *training* terus-terusan dan dapat meminimalisasikan pengeluaran perusahaan.
5. Melakukan pengintegrasian serta pemeliharaan kepada seluruh pegawai perusahaan. Pengintegrasian dapat dilakukan dengan menyamakan tujuan pegawai dan tujuan perusahaan agar berjalan lurus tidak menitikberatkan salah satu pihak. Pemilik dapat membuat program yang dapat mendekatkan pegawai seperti berlibur atau berekreasi bersama-sama agar hubungan bisa lebih harmonis antara pegawai dan pemilik. Pemeliharaan juga diperlukan dalam perusahaan ini dikarenakan alat-alat dan bahan yang digunakan dalam melakukan *treatment* dapat membahayakan bagi pegawai. Pemeliharaan juga dapat membuat para pegawai merasa terlindungi dan dianggap penting sehingga dapat menumbuhkan

loyalitas dalam tiap diri pegawai. Perusahaan dapat menerapkan pemeliharaan dengan memberikan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan UU no 23 tahun 1992 kepada pegawai. Selain itu perusahaan juga dapat mendaftarkan semua pegawai untuk melakukan pemeriksaan secara rutin.

IV. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari analisa dan pembahasan mengenai perusahaan PT. Ageless Aesthetic Clinic oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem pengadaan pegawai hingga penempatan pada masing-masing bagian pekerjaan dilakukan dengan seleksi dan mengedepankan faktor kompetensi di bidang kecantikan. Adanya fenomena rangkap jabatan di PT. Ageless Aesthetic Clinic selama ini tidak menjadi masalah besar dalam operasional perusahaan.
2. PT. Ageless memberikan fasilitas untuk pengembangan pegawai baik itu yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi.
3. Sistem pengorganisasian pekerjaan bagi pegawai PT. Ageless Aesthetic Clinic disimpulkan masih belum menghasilkan output yang bagus khususnya dalam memperbaiki motivasi pegawai dalam bekerja secara benar.
4. Sistem kompensasi / *reward* dipisahkan menjadi dua bentuk, *reward* langsung dan *reward* yang sifatnya tidak langsung. Adanya kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dari pegawai-pegawai untuk mau bekerja secara optimal dan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

B. Saran

1. Perusahaan Ageless dapat melakukan analisa jabatan yang lebih mendalam untuk memperkuat struktur organisasi yang ada.
2. Melakukan pemberian *training* kepribadian dan *training* kemampuan bagi para pegawai sehingga dapat memberi keuntungan bagi perusahaan.
3. Perusahaan harus melakukan evaluasi kerja yang jelas sehingga dapat membimbing pegawai yang bersangkutan ke arah yang lebih baik.
4. Melakukan perekrutan tidak hanya untuk pegawai kontrak tetapi juga untuk pegawai tetap khususnya bagi yang sudah berusia 25 tahun keatas.
5. Perusahaan perlu mengadakan pengintegrasian serta pemeliharaan yang merupakan salah satu dari fungsi MSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T.S. & Snell, S.A. (2008). *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi Dalam Dunia yang Kompetitif* (7th ed.). (Chriswan Sungkono & Ali Akbar Yulianto, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Bohlender, George., & Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resources Management*, 10th ed. USA: Prentice Hall.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dirgantoro, C. (2007). *Manajemen strategik: Konsep, kasus, dan implementasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Griffin, R.W. (2002). *Management 7th*, published by Houghton Mifflin Company. Gina Gania; editor.
- Hasibuan Melayu SP, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lexy J. Moleong, (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2005). *Human Resource Management*, 10th ed. Ohio: South Western – Thomson Learning.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja. Rosdakarya.
- Rudianto, (2006). *Akuntansi Manajemen, Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.