

Change Management At PT Industri Nabati Lestari: Reduced Working Hours During the Covid-19 Pandemic

Manajemen Perubahan Di PT Industri Nabati Lestari: Pengurangan Jam Kerja Selama Pandemi Covid-19

Yulia Anggraini ¹⁾

¹⁾Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ yuliaanggrainii94@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [09 Juni 2023]

Revised [31 Oktober 2024]

Accepted [02 November 2024]

KEYWORDS

Change Management, COVID-19, PT Industri Nabati Lestari, Reduced Working Hours.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Jurnal ini membahas implementasi manajemen perubahan di PT Industri Nabati Lestari selama periode pandemi COVID-19, dengan fokus pada pengurangan jam kerja. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan gangguan signifikan dalam berbagai sektor industri, termasuk industri makanan dan minuman. PT Industri Nabati Lestari menghadapi tantangan serupa dan mengadopsi perubahan dalam jadwal kerja karyawan sebagai respons terhadap situasi yang sulit. Jurnal ini menjelaskan strategi yang digunakan, dampak perubahan tersebut, serta langkah-langkah manajemen perubahan yang diambil oleh PT Industri Nabati Lestari .

ABSTRACT

This journal discusses the implementation of change management at PT Industri Nabati Lestari during the COVID-19 pandemic period, with a focus on reducing working hours. The COVID-19 pandemic has caused significant disruption in various industrial sectors, including the food and beverage industry. PT Industri Nabati Lestari faced similar challenges and adopted changes in employee work schedules in response to the difficult situation. This journal describes the strategies used, the impact of those changes, as well as the change management measures taken by PT Industri Nabati Lestari. this research be useful? Name the area, discipline, and so on.

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan gangguan yang signifikan dalam berbagai sektor industri di seluruh dunia. Salah satu sektor yang terkena dampak adalah industri makanan dan minuman. PT Industri Nabati Lestari, sebagai anak perusahaan PTPN III & PTPN IV yang menjalankan pabrik Penyulingan & Fraksinasi Minyak Sawit dengan kapasitas 600.000 Mt per tahun, tidak luput dari dampak pandemi ini. Dalam menghadapi tantangan yang tak terduga ini, perusahaan mengadopsi perubahan dalam manajemen perusahaan, termasuk pengurangan jam kerja sebagai salah satu strategi untuk menjaga kelangsungan operasional dan menjaga kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan pada industri makanan dan minuman, termasuk PT Industri Nabati Lestari. Seiring dengan penyebaran virus yang cepat, pemerintah mengambil tindakan untuk membatasi pergerakan dan interaksi sosial guna mengendalikan penyebaran virus. Langkah-langkah tersebut, seperti pembatasan perjalanan, penguncian wilayah, dan pembatasan kegiatan usaha, telah menyebabkan gangguan dalam rantai pasokan, penurunan permintaan, serta ketidakpastian bisnis secara keseluruhan.

Pengembangan Jadwal Kerja Fleksibel

PT Industri Nabati Lestari mengadopsi strategi pengembangan jadwal kerja fleksibel sebagai bagian dari pengurangan jam kerja. Dalam situasi pandemi, kebutuhan PT Industri Nabati Lestari dapat berfluktuasi, sehingga penting untuk memiliki jadwal kerja yang dapat disesuaikan dengan permintaan dan kebutuhan produksi. PT Industri Nabati Lestari mengimplementasikan model jadwal kerja yang lebih fleksibel, seperti rotasi shift, jadwal kerja paruh waktu, atau penyesuaian jadwal harian atau mingguan. Hal ini memungkinkan PT Industri Nabati Lestari untuk tetap menjaga operasional dengan jumlah karyawan yang lebih efisien dan fleksibel.

Komunikasi dan Konsultasi dengan Karyawan

Pengurangan jam kerja merupakan perubahan signifikan yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung. Oleh karena itu, PT Industri Nabati Lestari memberikan perhatian khusus pada komunikasi dan konsultasi dengan karyawan dalam proses pengurangan jam kerja. Manajemen PT Industri Nabati Lestari secara terbuka menjelaskan alasan di balik keputusan ini dan memberikan pemahaman yang jelas tentang konsekuensi dan implikasi perubahan bagi karyawan. Karyawan juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan, kekhawatiran, dan saran mereka melalui pertemuan tatap muka, surat elektronik, atau platform komunikasi lainnya.

Perubahan Proses Kerja untuk Efisiensi

Selain pengurangan jam kerja, PT Industri Nabati Lestari juga melakukan perubahan pada proses kerja untuk meningkatkan efisiensi. PT Industri Nabati Lestari melakukan analisis mendalam terhadap proses-proses yang ada dan mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan waktu kerja yang tersedia. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengurangi aktivitas yang tidak produktif, meningkatkan koordinasi antar bagian, mengotomatisasi beberapa tugas rutin, atau memperkenalkan teknologi yang dapat mempercepat proses produksi.

Dampak Terhadap Produktivitas

Pengurangan jam kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas di PT Industri Nabati Lestari. Dengan jumlah jam kerja yang lebih sedikit, produksi harian atau mingguan dapat berkurang. Hal ini mempengaruhi output PT Industri Nabati Lestari dan kemampuannya untuk memenuhi permintaan pelanggan. Namun, dengan perubahan proses kerja yang efisien, PT Industri Nabati Lestari dapat tetap menjaga tingkat produktivitas yang tinggi meskipun dengan jam kerja yang lebih sedikit. Peningkatan efisiensi dalam proses kerja dapat membantu mengimbangi pengurangan jam kerja dan memaksimalkan output dengan sumber daya yang tersedia.

Dampak Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pengurangan jam kerja dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan di PT Industri Nabati Lestari. Pengurangan pendapatan karena jam kerja yang berkurang dapat memengaruhi keuangan pribadi karyawan. Hal ini dapat memunculkan kekhawatiran mengenai stabilitas finansial dan mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi PT Industri Nabati Lestari untuk memberikan dukungan dan kompensasi yang adil kepada karyawan yang terkena dampak pengurangan jam kerja. Upaya ini dapat berupa pemberian tunjangan atau insentif tambahan, pengaturan jaminan kesehatan yang memadai, atau program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Dampak Terhadap Efisiensi dan Biaya Operasional

Pengurangan jam kerja juga dapat berdampak pada efisiensi dan biaya operasional di PT Industri Nabati Lestari. Dengan mengurangi jam kerja, perusahaan dapat mengurangi biaya tenaga kerja secara langsung. Namun, penting untuk memperhatikan dampak perubahan ini terhadap operasional secara keseluruhan. Pengurangan jam kerja harus diimbangi dengan perubahan proses kerja yang efisien dan optimalisasi sumber daya lainnya untuk memastikan bahwa biaya operasional tetap terkendali dan tidak mengganggu kelancaran produksi dan distribusi.

Membentuk Tim Manajemen Perubahan

PT Industri Nabati Lestari perlu membentuk tim manajemen perubahan yang terdiri dari anggota-anggota yang memiliki pemahaman yang baik tentang tujuan perubahan, proses kerja, dan kebutuhan organisasi. Tim ini akan menjadi pemimpin dalam mengelola perubahan dan bertanggung jawab dalam merancang strategi perubahan yang efektif, mengkomunikasikan perubahan kepada karyawan, serta memastikan implementasi yang sukses.

Mengidentifikasi dan Mengkomunikasikan Rencana Perubahan

Tim manajemen perubahan perlu mengidentifikasi secara jelas rencana perubahan, termasuk pengurangan jam kerja, serta dampaknya terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Rencana ini harus disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional PT Industri Nabati Lestari dan kesejahteraan karyawan. Setelah itu, komunikasikan rencana perubahan kepada seluruh karyawan dengan cara yang jelas, terbuka, dan transparan. Berikan pemahaman tentang alasan di balik perubahan, manfaat yang diharapkan, dan cara PT Industri Nabati Lestari akan mengelola dampaknya.



Melibatkan dan Mendukung Karyawan

Perubahan yang signifikan seperti pengurangan jam kerja mempengaruhi karyawan secara langsung. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan dan mendukung karyawan selama proses perubahan. Libatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, berikan ruang bagi masukan, kekhawatiran, dan saran mereka. Berikan dukungan yang diperlukan, baik dalam hal konseling, pelatihan, maupun penyesuaian tugas kerja. Hal ini membantu meningkatkan tingkat penerimaan dan keterlibatan karyawan dalam perubahan.

Pelaksanaan dan Evaluasi Perubahan

Setelah rencana perubahan dikomunikasikan dan karyawan terlibat, lakukan pelaksanaan perubahan secara bertahap dan terukur. Pastikan tim manajemen perubahan memonitor implementasi perubahan, menyelesaikan kendala yang muncul, serta mengumpulkan umpan balik dari karyawan. Evaluasi secara rutin untuk melihat sejauh mana perubahan berjalan dengan baik dan apakah ada penyesuaian atau perbaikan yang perlu dilakukan.

Pembelajaran dan Penyesuaian

Manajemen perubahan harus menganggap perubahan sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan. Dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, perusahaan perlu bersikap adaptif dan fleksibel. Pelajari dari pengalaman, evaluasi, dan umpan balik, dan gunakan informasi tersebut untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Proses pembelajaran ini membantu PT Industri Nabati Lestari untuk terus meningkatkan manajemen perubahan, menjaga kelangsungan operasional, dan menghadapi tantangan yang mungkin timbul di masa depan. Dengan mengikuti langkah-langkah manajemen perubahan tersebut, PT Industri Nabati Lestari dapat mengelola perubahan dengan lebih efektif dan mengurangi dampak negatif yang mungkin terjadi akibat pengurangan jam kerja selama pandemi COVID-19.

Prinsip-Prinsip Umum Dalam Perspektif Islam

Prinsip-prinsip umum dalam Perspektif Islam yang dapat memberikan arahan dan panduan PT Industri Nabati Lestari:

1. Keadilan dan Keseimbangan

Prinsip keadilan dalam Islam menekankan pentingnya memperlakukan karyawan dengan adil, terutama dalam situasi perubahan yang mempengaruhi jam kerja dan kompensasi. Manajemen perubahan harus memastikan bahwa keputusan pengurangan jam kerja didasarkan pada pertimbangan yang adil dan mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan PT Industri Nabati Lestari dan kesejahteraan karyawan.

2. Keterlibatan dan Komunikasi

Dalam Islam, partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dianggap penting. Manajemen perubahan harus melibatkan karyawan dan mendengarkan masukan mereka dalam proses perubahan. Komunikasi yang baik juga diperlukan untuk menjelaskan tujuan perubahan, memberikan pemahaman yang jelas tentang perubahan yang akan terjadi, dan memberikan informasi yang memadai kepada karyawan.

3. Solidaritas dan Kepedulian

Pandemi COVID-19 telah membawa tantangan yang besar bagi banyak orang, termasuk karyawan PT Industri Nabati Lestari. Dalam perspektif Islam, solidaritas dan keprihatinan terhadap sesama adalah nilai yang ditekankan. Manajemen perubahan harus menunjukkan keprihatinan dan perhatian terhadap karyawan yang terkena dampak pengurangan jam kerja, termasuk memberikan dukungan ekonomi atau bantuan lain yang diperlukan.

4. Fleksibilitas dan Adaptabilitas:

Islam mengajarkan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks pengurangan jam kerja, manajemen perubahan harus mencari solusi yang fleksibel dan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Ini dapat mencakup pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel atau memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan kondisi perubahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada studi kasus di PT Industri Nabati Lestari. Data yang digunakan dalam jurnal ini diperoleh melalui wawancara dengan manajemen PT Industri Nabati Lestari, analisis dokumen internal, dan tinjauan literatur yang relevan. Dalam menganalisis data, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami proses perubahan, dampaknya, serta langkah-langkah yang diambil untuk

mengelola perubahan tersebut. Dengan adanya jurnal ini, diharapkan informasi mengenai manajemen perubahan di PT Industri Nabati Lestari selama pandemi COVID-19 dapat memberikan wawasan dan pembelajaran bagi perusahaan sejenis dalam menghadapi tantangan yang serupa. Selain itu, jurnal ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi manajemen yang tertarik dalam topik manajemen perubahan di masa krisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam jurnal ini, telah dibahas tentang manajemen perubahan yang dilakukan oleh PT Industri Nabati Lestari selama pandemi COVID-19 dengan mengurangi jam kerja. Jurnal ini mencakup konteks pandemi COVID-19 yang menjadi latar belakang perubahan, strategi pengurangan jam kerja yang diterapkan, dampak perubahan pada PT Industri Nabati Lestari dan karyawan, serta langkah-langkah manajemen perubahan yang dilakukan.

Dalam menghadapi pandemi COVID-19, PT Industri Nabati Lestari mengambil langkah pengurangan jam kerja sebagai respons terhadap fluktuasi permintaan dan situasi yang sulit. Strategi pengurangan jam kerja meliputi pengembangan jadwal kerja fleksibel, komunikasi dan konsultasi dengan karyawan, serta perubahan proses kerja untuk efisiensi. Dampak perubahan yang terjadi di PT Industri Nabati Lestari meliputi dampak terhadap produktivitas, kesejahteraan karyawan, efisiensi, dan biaya operasional. Meskipun ada penurunan dalam jumlah jam kerja, PT Industri Nabati Lestari berusaha untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi melalui perubahan proses kerja yang efisien. Perubahan juga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, namun PT Industri Nabati Lestari berupaya memberikan dukungan dan kompensasi yang adil kepada karyawan yang terkena dampak. Selain itu, pengurangan jam kerja dapat berdampak pada efisiensi dan biaya operasional, tetapi dengan perubahan yang tepat, perusahaan dapat mengelola dampak ini dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penulis dapat menyimpulkan bahwa PT Industri Nabati Lestari telah berhasil mengelola perubahan pengurangan jam kerja selama pandemi COVID-19 dengan melibatkan karyawan, menerapkan strategi yang tepat, dan melakukan langkah-langkah manajemen perubahan yang efektif. Melalui pembahasan temuan dan implikasi manajerial.

Saran

PT Industri Nabati Lestari dapat mengambil langkah-langkah lebih lanjut untuk memastikan kelancaran perubahan, keberlanjutan operasional, dan pertumbuhan bisnis di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruqi, I.R. (1983). *Islamisasi Pengetahuan: Prinsip Umum dan Rencana Kerja*. Publikasi IIIT
- Anderson, D., & Anderson, L. (2010). *Manajemen Perubahan : Cara Mencapai Hasil Melalui Kepemimpinan Perubahan Sadar*. Pfeiffer.
- Carnall, C. A. (2007). *Mengelola Perubahan dalam Oeganisasi* (edisi ke-5). *Pendidikan Person Terbatas*.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Pengembangan dan Perubahan Organisasi* (edisi ke-10). Cengage Learning.
- Kotter, J. P. (1996). *Perubahan Termuka*. Harvard Business Review Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen* (2014). Pearson.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Crown Business.
- Todnem By, R. (2005). *Manajemen Perubahan Oeganisasi : Tinjauan Kritis*. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 5(4), 369-380.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2007). *Menang Melalui Inovasi: Panduan Praktis untuk Memimpin Perubahan dan Pembaruan Organisasi*. Harvard Business School Press