

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dalam bab terkahir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan yang diperoleh dari uraian sebelumnya, dan penulis juga akan memberikan saran-saran yang mungkin sangat berguna bagi perusahaan.

Adapun kesimpulan yang penulis berikan adalah :

1.a. Hipotesa yang penulis kemukakan yaitu : "Dengan menjalankan training secara kontinyu dan efisien kepada karyawan baru, maupun lama khususnya bagian produksi, maka diharapkan target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan diharapkan akan tercapai serta karyawan memiliki spesialisasi dan keahlian dalam bidangnya"

Terbukti kebenarannya, karena :

- Training belum dijalankan secara kontinyu.

Rencana on-the-job-training seminggu dua kali, tetapi banyak gagalnya, bahkan akhir-akhir ini tidak pernah.

- Training belum efisien.

Untuk jenis Electrical Carbon, Sukri lebih efisien dibandingkan Iwan dan Andi, dan Iwan lebih efisien dari Andi. Sehingga perusahaan mengalami kerugian

rata-rata setahun $\pm 37,20$ hari orang atau nilainya Rp 985.800,-. Untuk jenis Mechanical Carbon, Hendro lebih efisien dibandingkan Sujono dan Eddy, dan Sujono lebih efisien dibandingkan Eddy. Kerugian yang dialami perusahaan rata-rata setahun 72,48 hari orang atau dengan nilai Rp 5.204.064,-.

- Bila training dapat kontinyu dan metode training ditambah, maka kerugian perusahaan dari nilai kerusakan Electrical Carbon dan Mechanical Carbon Rp 6.636.600,- dapat diperkecil melalui biaya training $\pm$ Rp 1.332.600,-.

1.b. Dari berbagai macam metode training, maka yang paling tepat bagi perusahaan yaitu :

- Mengaktifkan kembali on-the-job-training dan dilaksanakan secara kontinyu.
- Menambah metode Vestibule School.

Di dalam metode ini ada pelatih-pelatih khusus dan karyawan dilatih pada kondisi yang hampir sebenarnya, semacam sekolah. Bisa dilaksanakan di luar atau di dalam perusahaan. Dengan pelajaran Dasar-dasar Electrical Engineering dan dasar-dasar Mechanical Engineering, dengan trainer yang berpengalaman.

- Menambah metode Apprenticeship Training.

Metode ini gabungan on-the-job-training dan

Vestibule School. Supaya apa yang sudah didapat melalui sekolah dapat digabungkan dan disesuaikan dengan keinginan pimpinan secara langsung, sehingga saling melengkapi.

- 1.c. On-the-job-training sudah cukup baik, karena ada peningkatan produksi sesudah training tahun 1980 sebesar 27.325 biji dan tahun 1981 sebesar 27.900 biji dari sebelum training tahun 1979 sebesar 26.850 biji (tabel 8).
- 1.d. On-the-job-training bisa meningkatkan produksi seperti di atas walaupun tidak begitu besar kenaikannya, dan juga jumlah kerusakan sebagian besar masih di bawah standard (tabel 3 dan 4) tetapi dilain pihak training tersebut ada yang belum dapat menyelesaikan produk dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian dengan pihak konsumen, sehingga dapat mengurangi kepercayaan yang diberikan konsumen (halaman 100).
- 1.e. Adanya resiko berdasarkan job order atau berdasarkan pesanan, kadang-kadang model, bentuk, ukuran dan cara membuatnya sangat berbeda dengan yang lain sehingga ada timbul istilah dari perusahaan yaitu "produk aneh" karena cara membuatnya sangat rumit dan berbeda jauh dari biasanya dan perusahaan tidak dapat membuatnya sehingga dengan terpaksa perusahaan

menolak, hal ini kalau dibiarkan terus menerus akan merugikan perusahaan yang harus melepaskan kesempatan emas (halaman 98).

1.f. Menurunnya semangat kerja karyawan karena training kurang kontinyu dan efisien, sehingga karyawan kurang mempunyai spesialisasi dan keahlian dalam bidangnya, akibatnya karyawan merasa kurang diperhatikan (halaman 93).

1.g. Perusahaan masih melihat training dari segi negatifnya saja :

- Pemborosan jam kerja yang digunakan untuk training. Memang kadang-kadang ini suatu resiko karena biasanya training dilakukan dapat mengganggu jam kerja.

- Pemborosan biaya.

Sepintas kelihatannya biaya training yang akan dikeluarkan cukup besar ± Rp 2.973.000,- tetapi bila dibandingkan nilai kerusakan sebesar ± Rp 6.636.600,- itu berarti biaya training masih lebih kecil dibandingkan kerusakan itu.

- Belum memiliki tenaga pelatih.

Hal ini bisa dicari pelatih yang berpengalaman dan kwalified (halaman 94).

2. Saran-saran

Untuk menyelenggarakan training khususnya dan aktifitas perusahaan pada umumnya, penulis akan memberikan saran-saran yaitu :

2.a. Penyelenggaraan training sebaiknya secara bertahap.

Tahapan-tahapan ini penulis sarankan disusun berdasarkan tingkat produktivitas tiap kelompok kerja, dimana kelompok kerja yang tingkat produktivitasnya rendah lebih dahulu di training, begitu seterusnya.

2.b. Setelah karyawan di training maka harus diadakan evaluasi untuk melihat karyawan-karyawan mana yang berbakat dan mana yang kurang berbakat. Karyawan yang berbakat dapat ditempatkan pada sub bidang tugas yang menuntut keahlian khusus (spesialisasi) atau pada sub bidang tugas yang pengaruhnya pada produktivitas sangat besar. Sedangkan karyawan yang kurang berbakat ditempatkan pada bagian pendukung.

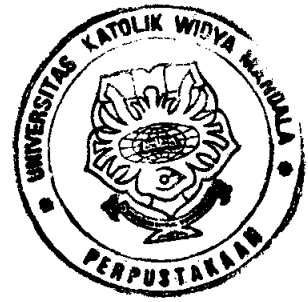
2.c. Agar selama penyelenggaraan training tidak mempengaruhi produktivitas, maka sebaiknya training dilaksanakan di luar jam kerja.

2.d. Agar training yang dijalankan tidak mengalami kesulitan dalam menentukan peserta training, pertimbangan yang diambil yaitu daftar prestasinya yang dicapai karyawan tersebut dalam suatu periode tertentu yang dicapai karyawan tersebut.

- 2.e. Agar training yang dijalankan dapat menarik perhatian peserta, maka buatlah pengumuman yang cukup menarik, terutama fasilitas-fasilitas yang disediakan serta kedudukan yang akan diterima bila berhasil.
- 2.f. Karena selama ini yang bertanggung jawab terhadap penilaian prestasi kerja karyawan adalah masing-masing atasannya, maka usahakanlah pengawasan dilakukan secara ketat dan hindarilah adanya unsur subyektivitas.
- 2.g. Tunjukkanlah siapa yang bertanggung jawab terhadap program training ini, sehingga tidak terjadi kesimpang-siuran dalam pendelegasian wewenang.
- 2.h. Pimpinan hendaknya memikirkan rencana-rencana apa yang harus dilakukan setelah program training ini selesai, baik bagi peserta sendiri maupun bagi perusahaan.

Demikianlah kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis kemukakan yang akan menunjang pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat memberikan input-input pemikiran bagi pimpinan perusahaan PT. Carbon Electric Surabaya, khususnya untuk mencapai tujuan perusahaan.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan 7, Jakarta, Ghalia Indonesia, Tahun 1988.
- Edwin B. Flipppo, Manajemen Personalialia, Cetakan II, Penerbit Erlangga, Jakarta, Tahun 1988.
- Hadi Poerwono, Tata Personalialia, Cetakan ke IV, Penerbit Jembatan, Bandung, Tahun 1979.
- Harsono, Manajemen Pabrik, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, Edisi Kedua, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1983.
- Manullang M., Manajemen Personalialia, Cetakan ke IV, Penerbit Aksara Baru, Jakarta, Tahun 1974.
-, Management Personalialia, Cetakan ke sebelas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, Tahun 1987.
-, Pengembangan Pegawai, Cetakan ke II, Ghalia Indonesia, Jakarta, Tahun 1976.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Pegawai, Cetakan II, Penerbit Alumni, Bandung, Tahun 1981.
- Sanapiah Faisal, Penelitian Kualitatif Dasar-dasar Aplikasi, Edisi I, Cetakan I, Malang, Tahun 1990.
- Strauss & Sayles, Manajemen Personalialia-Segi Manusia Dalam Organisasi, Buku ke tiga, Tahun 1981, Penerbit PM.
- Winardi, Developing Competent Subordinates, Penerbit Alumni, Bandung, 1974.
-, Management Perkantoran dan Pengawasan, Penerbit Alumni, Bandung, Tahun 1974.