BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

Pada awal dilaksanakannya, pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap konsistensi produksi, yaitu dapat mempertahankan tingkat kesalahan pengerjaan produk di bawah rata-ratanya. Kemudian pengaruh tersebut memudar sejalan dengan tidak dilakukannya pelatihan yang sesuai dengan tahapan proses pelatihan. Pada Bagian Injeksi pengaruh pelatihan terhadap konsistensi pengerjaan produksi hanya bertahan empat bulan saja, terhitung dari dimulainya pelatihan pada bagian tersebut, pada bulan kelima tingkat kesalahan pengerjaan produk melewati tingkat rata-ratanya. Dilakukannya pelatihan kembali pada Bagian Injeksi, konsistensi pengerjaan produk hanya bertahan satu bulan saja. Pada Bagian *Finishing* pengaruh pelatihan terhadap konsistensi pengerjaan produksi hanya bertahan empat bulan saja, pada bulan kelima tingkat kesalahan pengerjaan produk kembali melewati tingkat rata-ratanya. Pada Bagian *Quality Control* pengaruh pelatihan bertahan sampai dengan 7 (tujuh) bulan, pada bulan kedelapan terjadi kembali pengembalian produk oleh pelanggan.

Ketepatan pemberian kompensasi yang hanya berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai upah pokok dengan tidak terdapatnya perbedaan tunjangan dan *benefit* pada keseluruhan pekerja telah menghambat produktifitas pekerja, terutama bagi pekerja yang sudah cukup lama bekerja pada perusahaan, yang mengakibatkan rendahnya konsistensi produksi.

Sebab-sebab eksternal seperti; buruk dan terlambatnya hasil kerja dari bagian lain, sering terjadinya pergantian pengerjaan *order*, tidak terdapatnya standar kualitas serta sering terputusnya aliran listrik dan kerusakan mesin produksi, dikemukakan oleh sebagian besar pekerja serta sebagian kecil kepala bagian dan mandor merupakan penyebab dari rendahnya konsistensi pengerjaan produksi. Sebab-sebab internal seperti; sukar mengkalibrasi (*set up*) mesin, sukar menghafal material baru, sukar mengerjakan desain baru, seringnya pekerja sakit dan kurang disiplin, dikemukakan sebagian kecil pekerja dan sebagian besar kepala bagian dan mandor merupakan penyebab rendahnya konsistensi pengerjaan produksi.

7.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan pada PT. PIJ. yaitu:

- 1) Perusahaan sebaiknya mulai memberi perhatian lebih terhadap pengembangan sumber daya manusianya terutama pelatihan, dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, melaksanakan pelatihan dan melakukan evaluasi pelatihan sesuai tahapan proses pelatihan yang benar.
- 2) Pelatihan sebaiknya dilakukan tetap dengan pendekatan *on-the-job training*, tetapi lebih memaksimalkan karyawan (misalnya kepala bagian) yang akan memberi pelatihan dengan mengirim yang bersangkutan pada lembaga pelatihan yang khusus melatihnya sebagai pelatih sesuai dengan tuntutan pekerjaan pada setiap bagian produksi, dan memperluas pelaksanaan pelatihan pada bagian produksi yang belum pernah mengikuti pelatihan.
- 3) Dengan melihat jenis dari proses produksi perusahaan yang berorientasi berdasarkan pesanan (*made-to-order*), sebaiknya pelatihan selalu dilakukan

apabila diperlukan terutama untuk mengantisipasi kesulitan akan desain dan luasnya variasi dari produk.

- 4) Perusahaan sebaiknya mulai mempertimbangkan untuk memberikan insentif pada pekerja yang sifatnya dapat merangsang produktifitas baik itu insentif individual maupun insentif kelompok, apabila insentif dirasakan terasa terlalu memberatkan sehubungan dengan biaya pekerja (*labor cost*), maka untuk sementara dapat memberikan suatu pernyataan akan kepastian kelangsungan kerja pada karyawannya yang sudah bekerja lebih dari satu tahun yang mempunyai status pekerja kontrak..
- 5) Perusahaan sebaiknya membenahi fasilitas pabrik dimulai dari instalasi listrik sampai pada penyediaan kipas angin bagi pekerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya mulai mempertimbangkan untuk melakukan investasi pada masa yang akan datang terhadap mesin produksi yang sudah mulai mengganggu jalannya proses produksi dan lebih memperhatikan lagi pemeliharaan mesin produksi pada saat ini.

Terdapat beberapa saran terhadap peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini maupun terhadap penelitian dengan topik yang sama terhadap penelitian ini, yaitu:

- 1) Hanya fokus pada salah satu variabel bebas penelitian, yaitu pengaruh pelatihan atau ketepatan pemberian kompensasi saja, agar dapat diketahui secara spesifik dengan pembahasan yang jauh lebih mendalam sejauh apa pengaruh yang diberikan variabel bebas yang dipilih terhadap variabel terikat, yaitu konsistensi produksi.

- 2) Melakukan penelitian mengenai penilaian kebutuhan (*needs assessment*) pelatihan yang sesuai bagi pekerja bagian produksi untuk menghadapi permasalahan kerja yang terjadi baik di masa sekarang maupun di masa mendatang.
- 3) Melakukan penelitian kualitatif mengenai ketepatan pemberian kompensasi dengan menggali informasi melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap respondennya, dengan tujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam bahwa kompensasi yang diberikan memang telah menurunkan ataupun menaikkan produktifitas pekerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adi, Rianto dan Prasadja, Heru, 1993, *Langkah-Langkah Penelitian Sosial*, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Arcan.
- Anthony, William P., et al., 2002, *Human Resource Management: A Strategic Approach*, Fourth Edition, Ohio: South-Western/Thomson Learning.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi V, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John, 2003, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Third Edition, Boston: Irwin/McGraw-Hill, Companies, Inc.
- Byars, Lloyd L. and Rue, Leslie W., 1997, *Human Resource Management*, Fifth Edition, Boston: McGraw-Hill/Irwin, Companies, Inc.
- Chase, Richard B., et al., 1998, *Production and Operations Management: Manufacturing and Services*, Eight Edition, Boston: McGraw-Hill/Irwin, Companies, Inc.
- Cooper, Donald R. and Schindler, Pamela S., 2003, *Business Research Methods*, Eight Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin, Companies, Inc.
- Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, 2003, *Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor:188/273/KPTS/013/2003 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2004*, Surabaya.
- Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Surabaya.
- Dessler, Gary, 2003, *Human Resource Management*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gomez-Mejia, Luis R., et al., 1998, *Managing Human Resources*, Second Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Henderson, Richard I., 2003, *Compensation Management in a Knowledge-Based World*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hill, Terry, 2000. *The Essence of Operations Management*, Edisi Pertama Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Isaac, S. and Michael, W. B., 1981, *Handbook in Research and Evaluation*, San Diego: Edits Publishers.

- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, 2004, *Organizational Behaviour*, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin Companies, Inc.
- Lembaga Penelitian SMERU, 2003, *Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung*, Jakarta.
- Lynton, Rolf P. and Pareek, Udai, 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Margono, S., 2000, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- McShane, Steven L. and Von Glinow, Mary Ann, 2003, *Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution*, Second Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin Companies, Inc.
- Mello, Jeffrey A., 2002, *Strategic Human Resource Management*, Ohio: South-Western/Thomson Learning.
- Moleong, Lexy J., 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke 18, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A. et al., 1997, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Second Edition, Chicago: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ruky, Achmad S., 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suparmoko, M., 1999, *Metode Penelitian Praktis*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tunggal, Iman Sjahputra dan Tunggal, Amin Widjaja (Eds), 2004, *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Buku I, Jakarta: Harvarindo.
- Ulrich, D., 1997, *Human Resources Champion: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*, Boston: Harvard Business School Press.
- Vollmann, Thomas E. et al., 1997, *Manufacturing, Planning and Control Systems*, Fourth Edition, Boston: McGraw-Hill/Irwin Companies, Inc.
- Werther, William B. and Davis, Keith, 1996, *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Wexley, Kenneth N. and Latham Gary P., 2002, *Developing and Training Human Resources in Organization*, Third Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.