

## ABSTRAK

**“ Analisis Faktor-faktor yang Menimbulkan Mismatch Kerja pada Bagian Plant Engineering, dalam Rangka Mencari Bentuk Lembaga Pelatihan yang Sesuai .“ ( Studi Kasus di P.T. Tarumatex Bandung ).**

Oleh.

Ryanto Hadi Prayitno.

Pendidikan memiliki peran sangat strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, sebab jenjang pendidikan ini berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan atau profesional.

Sesuai dengan sifatnya sebagai studi deskriptif analitis, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu berupa kata-kata, tindakan atau perilaku, dan dokumen yang secara langsung diperoleh dari para responden melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan studi kasus pada PT. Tarumatex Bandung. Studi dilakukan berdasarkan situasi yang wajar ( natural setting )

Adapun yang menjadi subyek penelitian adalah : (1) Seluruh karyawan bagian Plant Engineering, khususnya yang berlatar belakang pendidikan non tehnik ( mismatch ) PT. Tarumatex (2) Direksi PT. Tarumatex/ Kepala Pabrik (3) Manager Plant Engineering PT. Tarumatex. (4) Human Resources Development Manager PT. Tarumatex. (5) Direksi SDM Salim Textile (6) Staff Direksi Salim Textile (7) Training Manager Human Resources Development Salim Textile (8). Koordinator Training Advisory Service/TAS BLK Bandung (9) Kepala Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Jabar.

Pengumpulan data dilakukan dengan tehnik wawancara pengamatan dan studi dokumentasi : yang dilakukan dari orientasi hingga eksplorasi berlangsung secara intensif dari bulan Juni 1997 sampai October 1997. Alat pengumpul datanya adalah peneliti sendiri ( human instrument ) dibantu dengan dokumen karyawan, kamera foto dan buku catatan. Sedangkan analisis datanya dilakukan melalui prosedur Reduksi Data, Display Data, Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Hasil analisis ditemukan bahwa: Kondisi Personil bagian Plant Engineering di PT. Tarumatex Bandung, karyawan yang mismatch (tidak berbasis tehnik) menghasilkan prestasi kurang baik dibandingkan karyawan yang match. Juga terdapat kesenjangan antara kemampuan kerja nyata dengan kemampuan kerja standard yang dituntut oleh sebab itu perlu ditingkatkan pengadaan tenaga yang match baik melalui prosedur penerimaan karyawan baru, maupun melalui pelatihan. Juga dirasakan perlu peningkatkan pengetahuan tehnik. Disamping hobby dan minat yang kuat, pengalaman serta pelatihan sangat menunjang untuk meraih prestasi yang tinggi. Ada faktor-faktor yang menyebabkan mismatch kerja baik berupa faktor yang melekat pada karyawan perusahaan seperti Latar belakang pendidikan dan Pengalaman kerja, Typologi orang, Lingkungan Budaya serta faktor yang melekat pada keadaan perusahaan seperti mismatch dalam Mana-

jemen Personalia, kurang memahami Peraturan Perusahaan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan kurang mengarahkan, Budaya Perusahaan dan Etos Kerja, Situasi kerja dan Pergaulan sesama tenaga kerja, Lingkungan kerja, baik Tempat kerja maupun Pelayanan kerja. Yang kesemuanya memerlukan langkah-langkah yang sebaiknya ditempuh demi mengatasi kesenjangan, mismatch kerja serta hambatan-hambatan yang terjadi. Meskipun di PT Tarumatex telah diadakan pelatihan-pelatihan yang cukup mencapai sasaran, tetapi demi peningkatan kinerja yang lebih baik perlu diadakan pelatihan Total Productive Maintenance (TPM) dan pelatihan Just in Time Workshop. Tak kalah pentingnya proses penyusunan personalia yang berupa program jangka panjang maupun program jangka pendek harus dirancang sebaik-baiknya. Untuk itu penulis perlu merekomendasikan beberapa hal yaitu:

Untuk bagian plant Engineering. (1) Memperhatikan lingkungan kerja demi menghindari timbulnya kecelakaan kerja, mengadakan sistim rotasi, melakukan karyawan sebagai anggota organisasi. (2) Melaksanakan dengan konsekwen prinsip tidak menerima karyawan yang mismatch. (3) Mengembangkan program On-The-Job Training (4) Perlu diadakan pelatihan Total Productive maintenance dan pelatihan Just In Time Workshop. Untuk PT. Tarumatex. (1) Fungsi umum serta fungsi operasi manajemen harus dilaksanakan dan dievaluasi setiap saat. (2) Dibina dan dilengkapi sarana anjang komunikasi. (3) Bagi karyawan baru perlu mendapat pelajaran dan keterampilan teknis serta pengetahuan dasar mengenai nilai-nilai yang dianut perusahaan. (4) Mengembangkan Lembaga Pelatihan seperti yang telah diadakan Salim Textile. (5) Memanfaatkan program pemaangan yang diperkenalkan oleh pemerintah serta mengadakan Management Training. Untuk Dunia Pendidikan /Pemerintah (1) Perlunya kesadaran pentingnya kemampuan dan kekuatan sendiri demi bertekad meningkatkan kualitas SDM Indonesia (2) Diperlukan manajemen SDM yang tepat pada tingkat nasional sehingga terintergrasikan SDM kedalam pembangunan (3) Mengupayakan Pembangunan ketenaga kerjaan yang sifatnya menyeluruh (4) Tersedianya pemetaan mengenai peluang kerja ditiap wilayah (5) Tersedianya Dana untuk modal usaha (6) Tersedianya Peta kemampuan Tehnologi dan juga peta kemampuan SDM (7) Lembaga Pendidikan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan kalangan dunia usaha (8) Adanya keterkaitan penyelenggaraan pendidikan antara pemerintah dan swasta (9) Perlu adanya undang-undang bagi perusahaan untuk melatih para karyawannya (10) Mencari bentuk Lembaga Pelatihan yang dapat meminimalkan mismatch kerja.