

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan Hasil Penelitian.

Masalah yang diteliti, yaitu “Analisis Faktor-faktor yang Menimbulkan Mismatch Kerja pada Bagian Plant Engineering, dalam Rangka Mencari Bentuk Lembaga Pelatihan yang Sesuai (Studi Kasus di PT.Tarumatex' Bandung)”. Masalah tersebut dijadikan sebagai bahan kajian tentang Sumber Daya Manusia dengan segala aspeknya, terutama yang berkaitan dengan masalah rendahnya relevansi output lembaga pendidikan ,atau adanya kesenjangan output lembaga pendidikan dari persyaratan yang dituntut pasar kerja, dan program yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja belum mengacu kepada pelatihan yang sesuai dengan pasar kerja, baik jumlah maupun mutunya. Disamping itu, perlu pula diperhatikan ajakan Departemen Tenaga Kerja kepada dunia usaha dan industri untuk membuka peluang dikembangkannya program pemagangan, serta mencari Bentuk Lembaga Pelatihan yang dapat meminimalkan mismatch kerja yang terjadi.

Hasil temuan lapangan dan pembahasan yang dikemukakan pada Bab IV di muka, dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi personil pada bagian Plant Engineering di PT.Tarumatex Bandung sekarang ini dilihat dari kemampuan kerja nyata dibandingkan kemampuan kerja standard yang dituntut baik standard waktu, standard prestasi maupun standard kualitas masih kurang , yaitu 40,5 % nya berprestasi kurang. Ternyata karyawan yang match (berlatar belakang tehnik) 31,25 %, berprestasi kurang sedangkan karyawan yang mismatch (tidak belatar belakang pendidikan tehnik) 54,80 % berprestasi kurang. Jadi dapat disimpulkan bahwa 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 meski dengan adanya tingkat kesenjangan yang berbeda pada tiap seksi.
2. Ada Sembilan faktor yang menyebabkan mismatch kerja pada bagian Plant Engineering baik itu berupa faktor yang melekat pada Karyawan Perusahaan seperti Latar belakang pendidikan dan Pengalaman kerja, Typologi orang, Lingkungan Budaya dan faktor yang melekat pada Keadaan Perusahaan seperti Mismatch dalam Manajemen 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.
3. Ada beberapa langkah yang sebaiknya ditempuh untuk mengatasi kesenjangan dan mismatch kerja, yang kesemuanya ini telah penulis rekomendasikan

3. Bentuk Lembaga Pelatihan yang harus dikembangkan adalah Lembaga Pelatihan yang diadakan oleh induk organisasi, lebih besar pengaruhnya, lebih luas tapi masih dalam lingkungan tekstile sedangkan Metode Pelatihan yang harus dikembangkan harus berdasarkan Andragogy, bertujuan training needs, dengan pendekatan problem solving seperti Metode Latihan Kerja (OJT), Sekolah Vestibule, Program Magang (apprenticeship), Contoh dan Peragaan.
4. Pelatihan yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan Kinerja Perusahaan adalah Total Productive Maintenance (TPM) dan Just In Time Workshop. Selain itu pelatihan yang telah diadakan harus senantiasa dievaluasi lagi.
5. Proses penyusunan Personalia, belum tersusun dengan baik, baik berupa program jangka panjang maupun jangka pendek.

B. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis temuan penelitian, serta kesimpulannya, ada beberapa rekomendasi bagi pengambilan kebijakan dalam menganalisis faktor-faktor yang dapat menimbulkan mismatch kerja. Bagi bagian Plant Engineering di PT. Tarumatex Bandung .

1. Melaksanakan dengan konsekwen, prinsip yang tidak menerima karyawan yang mismatch (tidak berbasis teknik).
2. Untuk Sub Bagian Bengkel dan Sub bagian Power perlu ditingkatkan tenaga match dalam penerimaan karyawan baru dan melalui pelatihan khusus bagi karyawan yang ada.

3. Mencegah atau menghindari timbulnya kecelakaan kerja dilingkungan masing-masing, memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun psychis, mengadakan sistim rotasi, melakukan karyawan sebagai anggota organisasi.
4. Mengembangkan program On-The-Job Training, jangan lebih banyak berorientasi dengan program Off-The-Job Training..
5. Perlu diadakan Pelatihan Total Productive Maintanance dan Pelatihan Just In Time Workshop demi untuk peningkatan kinerja perusahaan.

Bagi PT. Tarumatex Bandung.

1. Mengawasi dan mengevaluasi dengan ketat perolehan , seleksi tenaga kerja. Artinya fungsi umum serta fungsi operasi manajemen harus dilaksanakan serta dievaluasi, setiap saat oleh Manajemen Human Resources Development
2. Membina dan melengkapi sarana untuk tempat anjang komunikasi. Begitu juga Kesepakatan Kerja Bersama setiap periode perlu dievaluasi. Dibentuk lembaga-lembaga penunjang.
3. Setiap karyawan baru perlu mendapat pelajaran dan keterampilan teknis serta pengetahuan dasar mengenai nilai-nilai yang dianut perusahaan.
4. Pembinaan kelompok kerja efektif dan produktif.
5. Mengembangkan Lembaga Pelatihan seperti yang telah diadakan Salim Textile, demi tercapainya tujuan pelatihan yang lebih baik, berhasil guna, perlu ditetapkan secara pasti bagaimana metode yang harus dipakai, tujuan yang

harus dicapai, syarat yang harus dipenuhi serta penilaian yang akan dilakukan. Disusun program pelatihan yang dibutuhkan masing-masing bagian.

6. Memanfaatkan Program Pemagangan yang diperkenalkan oleh Pemerintah serta mengadakan Management Training.

Bagi Dunia Pendidikan / Pemerintah.

1. Dengan kesadaran pentingnya kemampuan dan kekuatan sendiri perlu bertekad meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia untuk bisa bersaing dipasar bebas di era globalisasi. Meskipun sangat banyak aspek yang mempengaruhinya, baik dari segi jasmanai maupun rohani, termasuk sistem yang mengelola keberadaannya sehingga dapat mengisi kebutuhan tenaga terampil dan tenaga profesionalisme.
2. Diperlukannya manajemen SDM yang tepat pada tingkat nasional sehingga terintergrasikan SDM kedalam pembangunan , terjadi penggunaan SDM yang rasional dengan kesempatan kerja yang penuh. Tidak terjadi mismatch dan mislink pada dunia pendidikan kita (angka pengangguran terdidik berkurang).
3. Upaya Pembangunan ketenaga kerjaan yang sifatnya menyeluruh, disemua sektor maupun daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.
4. Tersedianya Pemetaan mengenai peluang kerja ditiap-tiap 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 serta kalangan pendidikan harus bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan lapangan kerja.
8. Perlu adanya keterkaitan penyelenggaraan pendidikan antara pemerintah dan swasta (partisipasi swasta) demi untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia sehingga Penelitian yang dilakukan oleh kaum akademis sangat dihargai dan dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan/ industri.
9. Perlu adanya undang-undang dimana perusahaan yang memiliki jumlah karyawan tertentu, diharuskan untuk secara kontinu, melakukan pelatihan bagi karyawannya.
10. Mencari Bentuk Lembaga Pelatihan yang dapat meminimalkan mismatch kerja, serta meningkatkan kemampuan pekerja, baik dalam tugas, proses, penggunaan informasi maupun mengadaptasi teknologi baru. Serta memilih program-program profesional yang dibutuhkan masyarakat.

Demikianlah beberapa kesimpulan dan rekomendasi yang dapat diajukan sebagai hasil pembahasan data yang telah dikumpulkan selama penelitian. Kesimpulan dan rekomendasi ini tidak bersifat final, untuk itu masih dimungkinkan untuk dikaji ulang

