

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran yang akan diberikan berdasarkan hasil pengolahan data serta analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kriteria-kriteria yang telah dirumuskan pada hasil kuesioner, wawancara, dan pengamatan langsung mengenai kriteria produktivitas di rantai produksi di PT Swabina Gatra adalah tenaga kerja, K3, lingkungan kerja, dan material. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari perhitungan kriteria produktivitas produksi menggunakan perhitungan matriks *Pairwise Comparison* di PT Swabina Gatra dapat dilihat bahwa bobot terbesar adalah kriteria tenaga kerja sebesar 69,2%. Lalu dilanjutkan dengan membuat kuesioner dan melakukan wawancara dengan pihak berwenang dan pengamatan langsung mengenai sub-sub kriteria tenaga kerja. Dari hasil wawancara dan pengamatan langsung, sub-sub kriteria tenaga kerja yang didapat adalah *training*, beban kerja, kondisi fisik, umur, upah, dan *skill*. Berdasarkan perhitungan menggunakan matriks *Pairwise Comparison* maka hasil pembobotan sub kriteria produktivitas tenaga kerja yang didapatkan adalah kriteria *skill* sebesar 55,5%, kriteria kondisi fisik sebesar 22,7%, kriteria beban kerja sebesar 10,5%, dan kriteria lainnya berada dibawah 5% dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas.
2. Analisis identifikasi subkriteria yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Swabina Gatra adalah sebagai berikut.
  - a. *Skill*
    - 1) Kehandalan terhadap mesin produksi (*Technical Skill*)

Penguasaan ilmu pengetahuan terhadap teknologi sangat diperlukan dalam proses produksi. Tidak semua tenaga kerja di rantai produksi menguasai secara detil mengenai mesin produksi. PT Swabina Gatra mempunyai jenis

perawatan *Replacement instead of maintenance* yang berarti perawatan dilakukan dengan cara mengganti peralatan tanpa dilakukan perawatan, karena harga peralatan pengganti lebih murah bila dibandingkan dengan biaya perawatannya. Atau alasan lainnya adalah apabila perkembangan teknologi sangat cepat, peralatan tidak dirancang untuk waktu yang lama, atau banyak komponen rusak tidak memungkinkan lagi diperbaiki. Karena jenis perawatan tersebut, maka tenaga kerja menganggap bahwa mereka tidak perlu menguasai ilmu mengenai mesin produksi karena tidak perlu melakukan perawatan secara rutin. Sehingga tenaga kerja tidak menyadari adanya masalah yang terjadi pada proses produksi dan dapat menjadi sumber terhambatnya proses produksi. Perusahaan tidak melakukan *training* kembali kepada pekerja saat melakukan pergantian mesin baru, sehingga pekerja hanya menguasai teknologi mesin yang lama.

## 2) *Soft Skills*

Tabel 5.1 Identifikasi Sub Kriteria *Soft Skill*

No.	Identifikasi
1.	Kurangnya komunikasi antar pekerja
2.	Kurangnya penggunaan bahasa Inggris
3.	Kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja
4.	Kurangnya tanggung jawab pada masing-masing <i>job desk</i>

Beberapa tenaga kerja baru merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan beradaptasi dengan tenaga kerja senior baik yang lebih tinggi jabatannya maupun yang berada pada level yang sama. Sehingga menyebabkan menurunnya komunikasi yang dilakukan antar pekerja. Pemahaman bahasa Inggris seiring perkembangan jaman diperlukan dalam pengoperasian teknologi. Lingkungan kerja yang kurang terawat disebabkan karena kurangnya tanggung jawab pada masing-masing *job desk*.

### b. Kondisi Fisik

Kondisi fisik dibagi menjadi 2 yaitu kondisi kerja dan kondisi fisik pekerja itu sendiri.

- 1) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, seperti ruangan panas karena kipas angin yang tidak berfungsi, sempit, kurang nyaman, berantakan, kurangnya sirkulasi udara, kurangnya kebersihan, kebisingan.

- 2) Kondisi fisik tiap orang berbeda-beda dapat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan seperti kecepatan ketelitian, dan ketepatan saat bekerja. Kondisi fisik yang dimaksud seperti alergi, rentan terhadap penyakit, umur, dan kondisi fisik orang itu sendiri (mata minus/plus, jarang berolahraga).

Digunakan metode OWAS (*Ovako Working Posture Analysis*) yaitu metode yang memberikan *output* berupa kategori sikap kerja yang beresiko terhadap kecelakaan kerja pada bagian *musculoskeletal*.

Tabel 5.2 Kategori Tindakan OWAS pada Produksi Gelas 250ml

Operasi	Kode	Nilai Kategori	Aksi Kategori
<i>Packing</i>	4352	4	Perlu perbaikan secara langsung / saat ini juga
Pengisian Box	3131	1	Tidak perlu ada perbaikan

Tabel 5.3 Kategori Tindakan OWAS pada Produksi Botol 600ml

Operasi	Kode	Nilai Kategori	Aksi Kategori
Pencucian	3321	1	Tidak perlu ada perbaikan
<i>Packing</i>	4352	4	Perlu perbaikan secara langsung / saat ini juga
Pengisian Box	3131	1	Tidak perlu ada perbaikan
<i>Sealer</i>	2121	2	Perlu perbaikan dimasa yang akan datang

Tabel 5.4 Kategori Tindakan OWAS pada Produksi Botol 1500ml

Operasi	Kode	Nilai Kategori	Aksi Kategori
Pencucian	3321	1	Tidak perlu ada perbaikan
<i>Packing</i>	4353	4	Perlu perbaikan secara langsung / saat ini juga
Pengisian Box	3131	1	Tidak perlu ada perbaikan
<i>Sealer</i>	2211	2	Perlu perbaikan dimasa yang akan datang

3. Tindak lanjut terhadap kriteria yang paling signifikan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas produksi di PT Swabina Gatra adalah sebagai berikut.

a. *Skill*

Tabel 5.5 Tindak Lanjut *Hard Skill* Tenaga Kerja

<i>Job Desk</i>	<i>Training</i>
<i>Foreman</i> Operasi	1. Pelatihan penggunaan teknologi 2. Pemahaman mengenai <i>product knowledge</i> 3. Pemahaman mengenai penyusunan laporan
<i>Foreman</i> Laboratorium	1. Pemahaman mengenai <i>product knowledge</i> 2. Pemahaman mengenai penyusunan laporan
<i>Quality Control</i>	1. Pelatihan mengenai pengoperasian komputer 2. Pelatihan penggunaan teknologi 3. Pemahaman mengenai <i>product knowledge</i> 4. Pemahaman mengenai penyusunan laporan
<i>Foreman</i> Gudang Jadi	1. Pemahaman mengenai <i>product knowledge</i> 2. Pemahaman mengenai penyusunan laporan

Dalam hal ini perusahaan perlu menetapkan kebijakan kepada tenaga kerja agar mampu menguasai *hard skill* pada bidang kerjanya. Kebijakan tersebut dapat

dilakukan dengan melakukan pelatihan secara rutin oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Keuntungan *training* untuk para pekerja agar mereka mengetahui masalah kecil yang terjadi di rantai produksi sehingga tidak terjadi masalah-masalah yang lebih parah yang menyebabkan semua alur produksi menjadi terhambat.

Tabel 5.6 Tindak Lanjut *Soft Skill* Tenaga Kerja

No.	<i>Training</i>
1.	Pemahaman mengenai sikap dan <i>teamwork</i>
2.	Pemahaman mengenai komunikasi dan sopan santun
3.	Pelatihan penggunaan bahasa Inggris
4.	Pemahaman mengenai motivasi kerja
5.	Pemahaman mengenai kebersihan, keamanan, dan keselamatan kerja
6.	Pemahaman mengenai kepemimpinan
7.	Pemahaman mengenai tanggung jawab
8.	Melakukan acara ramah tamah untuk menjalin keakraban

Dalam hal ini perusahaan perlu menetapkan kebijakan kepada tenaga kerja agar mampu menguasai *soft skill* pada bidang kerjanya. Kebijakan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan secara rutin oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Keuntungan *training* untuk para pekerja agar mereka lebih mudah beradaptasi melalui komunikasi dan menjalin keakraban antar pekerja. Kepedulian terhadap lingkungan juga diperlukan supaya melatih tanggung jawab untuk masing-masing *job desk*

b. Kondisi fisik

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1) Kondisi Kerja

Tindak lanjut yang dapat diberikan adalah perbaikan lingkungan kerja seperti menambah sirkulasi udara, menggunakan *ear plug* saat melakukan pekerjaan, pembuatan jadwal piket, dan perbaikan kipas angin.

2) Kondisi Fisik

Tindak lanjut yang dapat diberikan adalah penggunaan alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sepatu pelindung, dan ear plug. Untuk perekrutan pekerja baru, perlu dilakukan tes kesehatan yang memungkinkan membantu produktivitas saat bekerja.

c. Beban Kerja

Digunakan metode OWAS (*Ovako Working Posture Analysis*) yaitu metode yang memberikan *output* berupa kategori sikap kerja yang beresiko terhadap kecelakaan kerja pada bagian *musculoskeletal*.

- 1) Pada operasi *packing* produksi Gelas 250ml, Botol 600ml, dan Botol 1500ml, nilai kategori OWAS bernilai 4, sehingga perlu perbaikan secara langsung / saat ini juga. Hal ini disebabkan posisi punggung pekerja yang berputar dan bergerak atau membungkuk ke arah samping dan depan menyebabkan kelelahan kerja, maka diperlukan meja kerja untuk membantu mengurangi posisi punggung yang membungkuk.
- 2) Pada operasi *sealer* produksi Botol 600ml dan Botol 1500ml, nilai kategori OWAS bernilai 2, sehingga perlu perbaikan dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan pekerja membungkuk yang menyebabkan kelelahan kerja, maka perlu perbaikan secara langsung yaitu dengan cara menambahkan meja kerja untuk proses *packing* sehingga posisi punggung pekerja tegak atau tidak membungkuk.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya pengembangan metode yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengukur tingkat produktivitas.
2. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kriteria tenaga kerja dalam peningkatan produktivitas produksi.

Halaman ini sengaja dikosongkan

