BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1. Pelaksanaan Perencanaan Latihan Kerja pada PT. ANDAYU MOTOR

Didalam pemberian kerja latihan kerja (*job training*) sebagai sarana dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan mempunyai metode-metode dan cara-cara yang berbeda dengan yang lainnya, begitu juga dengan PT. ANDAYU MOTOR.

Pada PT. ANDAYU MOTOR, sekitar bulan Oktober 1994 pelaksanaan latihan kerja mulai dilaksanakan dalam rangka memenuhi latihan kerja pada bidang-bidang khusus sepeda motor Honda.

Ada tiga latihan kerja wajib (*the obliged of job training)* diperusahaan sepeda motor Honda, adalah sebagai berikut :

(1) Pelaksanaan kerja mekanik yang sangat diprioritaskan di dalam menunjang kualitas karyawan dalam memenuhi selera konsumen dalam hal pemeriksaan perbaikan, dan perawatan sepeda motor Honda.

(2) Pelatihan bagian administrasi atau *counter* yang tugasnya mencatat identitas motor konsumen yang rusak, biaya service, harga suku cadang asli Honda, dan memberikan laporan keuangan perusahaan tersebut pada pimpinan perusahaan tersebut.

(3) Pelatihan bagian suku cadang (*spare parts)* yang materinya meliputi ; identifikasi suku cadang, pendalaman identitas barang-barang, pencatatan barang keluar - masuk dengan lembaran khusus yang dikirim langsung dari pusat, memberi interprestasi kepada konsumen tentang nilai barang atau suku cadang asli atau suku cadang tidak asli, dan memberikan laporan bulanan tentang penjualan suku cadang.

Dalam pelaksanaannya, latihan kerja di PT. DAYA ADIRA MUSTIKA di Bandung, memang cukup ketat dan juga melalui test kemampuan tulis dalam menguasai segala hal yang berkaitan dengan sepeda motor Honda.

Para instruktur mengajak para mekanik, *counter*, dan suku cadang untuk masuk ke ruangan yang telah disediakan dan fasilitas yang cukup lengkap.

Konsepsi pelasakaan latihan kerja yang harus mengikuti prosedur yang berlaku atau yang telah dikonfirkasikan oleh manajemen astra seluruh dunia. Astra Internasional sebagai jaringan bisnis yang cukup bonafid memberikan nuansa bisnis otomotif bagi yang peminat kendaraan roda dua tipe Honda.

Standar pelatihan kerja di perusahaan Astra Internasional menjadi ciri profesional Honda. Justru dengan pelatihan kerja yang dominan ini, maka kualitas hasil dari pada pelaksanaan latihan kerja di Honda ini akan membawa dampak positif bagi pekerjanya. Dengan demikian para pegawainya pun akan bekerja dengan profesional sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan yakni untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, ini merupakan ciri khas yang integratif bagi manajemen Astra Internasional.

Metode-metode pelatihan kerja di cabang Asrta Internasional setiap tahunnya selalu mengalami perubahan secara cepat tepat yang tujuannya untuk menjaga mutu kerja, bagi mereka yang bergulat di bengkel resmi Honda.

Proses untuk menjalani pelaksanaan latihan kerja di Bandung harus dibekali dengan stamina fisik, wawasan bengkel, dan penilaian hasil kerja yang secara terus menerus, dengan menekankan pada si mekanik atau si calon agar selalu tetap mengarah pada lingkungan kerja atau situasi bengkel motor yang pernah ia temui di luar latihan kerja, ini sebagai modal atau bekal utama yang perlu disiapkan bagi calon-colon mekanik dan calon-calon lainnya.

4.2. Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan PT. ANDAYU MOTOR

Peningkatan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan merupakan harapan dan tantangan yang perlu mendapatkan porsi utama.

Peranan produktivitas kerja bisa memberikan nilai tambah bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Dalam pelaksanaannya, pemberian latihan kerja ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. ANDAYU MOTOR pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.1

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

PT. ANDAYU MOTOR TAHUN 1999

BULAN	LABA KOTOR	BIAYA TENAGA KERJA	PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
FEBRUARI	2.150.000	1.950.000	1,10
MARET	2.350.000	1.950.000	1,205
APRIL	2.450.800	1.950.000	1,257
MEI	2.923.500	1.950.000	1,499
JUNI	2.730.500	1.950.000	1,400

Sumber : PT. ANDAYU MOTOR, Data Diolah Kembali.

Perhitungan tingkat produktivitas kerja dapat dihitung dengan menggunakan persamaan (Syarif. R, 1991) yaitu :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\textit{Laba Kotor}}{\textit{Biaya Tenaga Kerja}}$$

Sehingga perhitungan produktivitas tenaga kerja untuk tiap bulannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Bulan Februari} = \frac{2.150.000}{1.950.000} = 1,10$$

$$\text{Bulan Maret} = \frac{2.350.000}{1.950.000} = 1,205$$

$$\text{Bulan April} = \frac{2.450.800}{1.950.000} = 1{,}257$$

$$\text{Bulan Mei} = \frac{2.923.500}{1.950.000} = 1{,}499$$

$$\text{Bulan Juni} = \frac{2.730.500}{1.950.000} = 1{,}400$$

Dari data tersebut di atas dapat dilihat perubahan-perubahan produktivitas kerja pada tiap bulannya. Yang mempunyai tingkat produktivitas kerja tidak selalu tetap, ada faktor-faktor yang selalu mempengaruhinya, salah satunya adalah pemberian latihan kerja pada karyawannya.

Efektif tidaknya pemberian latihan kerja tersebut sangat tergantung dari perusahaan dan karyawan tersebut, karena apabila latihan kerja tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan maka tidak akan efektif, begitu juga sebaliknya. Akan tetapi, hal tersebut juga dipengaruhi oleh kebutuhan yang dituntut karyawan serta dipengaruhi pula oleh wilayah operasional atau lokasi dari pada bengkel itu sendiri.

4.3. Peranan Perencanaan Latihan Kerja (*Job Training*) Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai peranan perencanaan latihan kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, maka perhatikan perhitungan tabel di bawah ini :

TABEL 4.2

LAPORAN PRESTASI MEKANIK

BULAN FEBRUARI s/d JUNI TAHUN 1999

BULAN	Jumlah Mekanik	JENIS PEKERJAAN							
		PDC	KLAIM	ASS (0,5)	QS (0,25)	LR (1)	HR (4)	Total	Jam yg Terpakai
Februari	5	-	-	1	59	1	2	63	24,25
Maret	5	-	-	45	202	22	3	272	107
April	5	-	-	62	185	104	4	355	197,25
Mei	5	-	-	101	235	103	6	445	236,25
Juni	5	-	-	29	223	86	7	345	184,25

Sumber : PT. ANDAYU MOTOR

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas maka dapat diperoleh atau diketahuinya beberapa besar produktivitas per mekanik dan efesiensi kerja para mekanik perbulannya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan rinci perhitungannya sebagai berikut :

Untuk produktivitas permekanik rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Produktivitas Mekanik} = \frac{\textit{Pendapatan Jasa Service}}{\textit{Jumlah Mekanik Yang Produktif \& Pembantunya}}$$

Sehingga perhitungan produktivitas per mekanik tiap bulannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Bulan Februari} = \frac{2.150.000}{5} = \text{Rp. } 430.000/\text{Mek}$$

$$\text{Bulan Maret} = \frac{2.350.000}{5} = \text{Rp. } 470.000/\text{Mek}$$

$$\text{Bulan April} = \frac{2.450.800}{5} = \text{Rp. } 490.160/\text{Mek}$$

$$\text{Bulan Mei} = \frac{2.923.500}{5} = \text{Rp. } 584.700/\text{Mek}$$

$$\text{Bulan Juni} = \frac{2.730.500}{5} = \text{Rp. } 546.100/\text{Mek}$$

Sedangkan untuk perhitungan efesiensi kerja mekanik rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Efesiensi Kerja} = \frac{\textit{Jumlah Jam Yang Terpakai}}{\textit{Jumlah Jam Yang Tersedia x 100\%}}$$

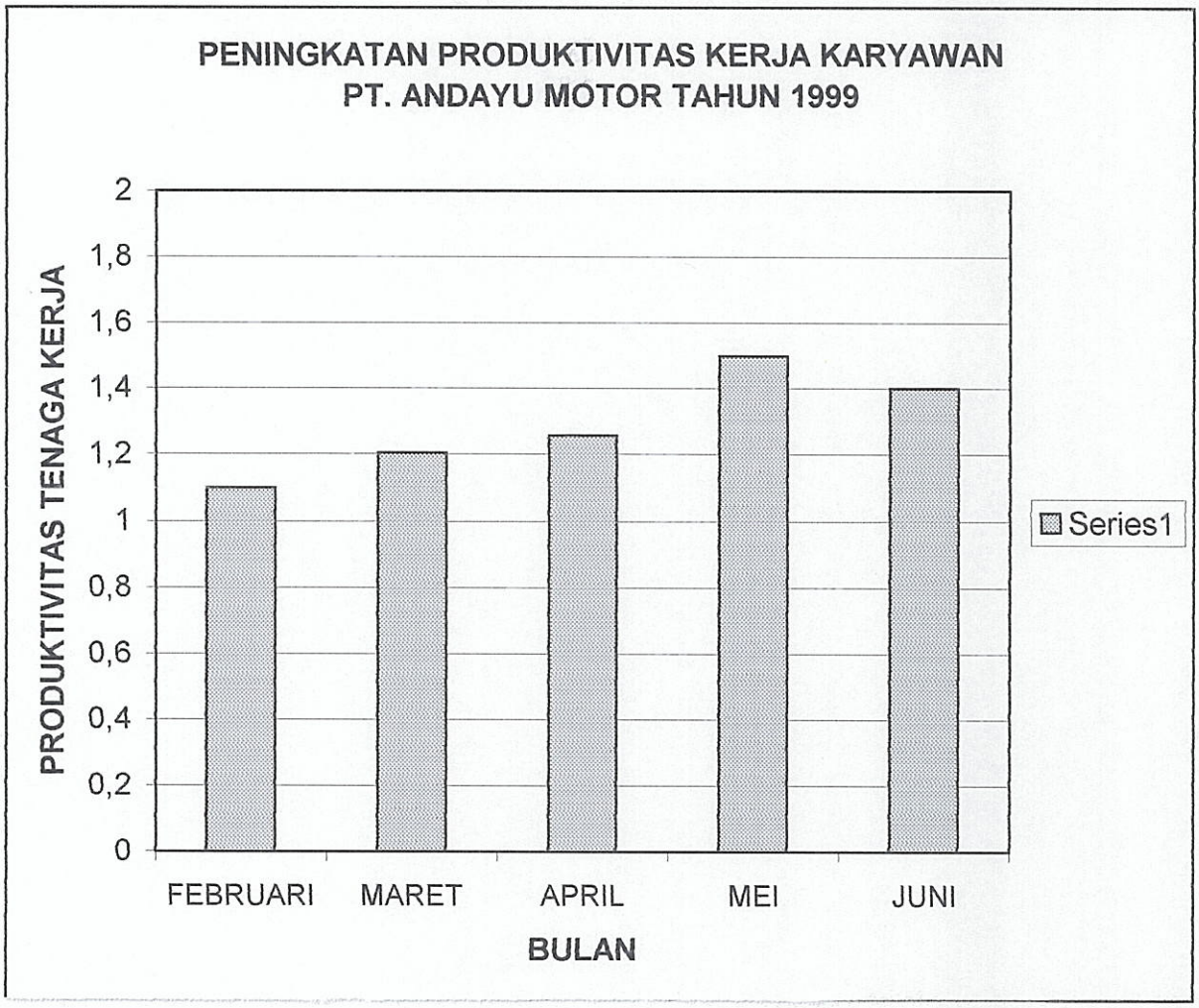
$$\text{Bulan Februari} = \frac{24,25}{910 \times 100\%} = 2,6\%$$

$$\text{Bulan Maret} = \frac{107}{910 \times 100\%} = 11,7\%$$

$$\text{Bulan April} = \frac{197}{910 \times 100\%} = 21,6\%$$

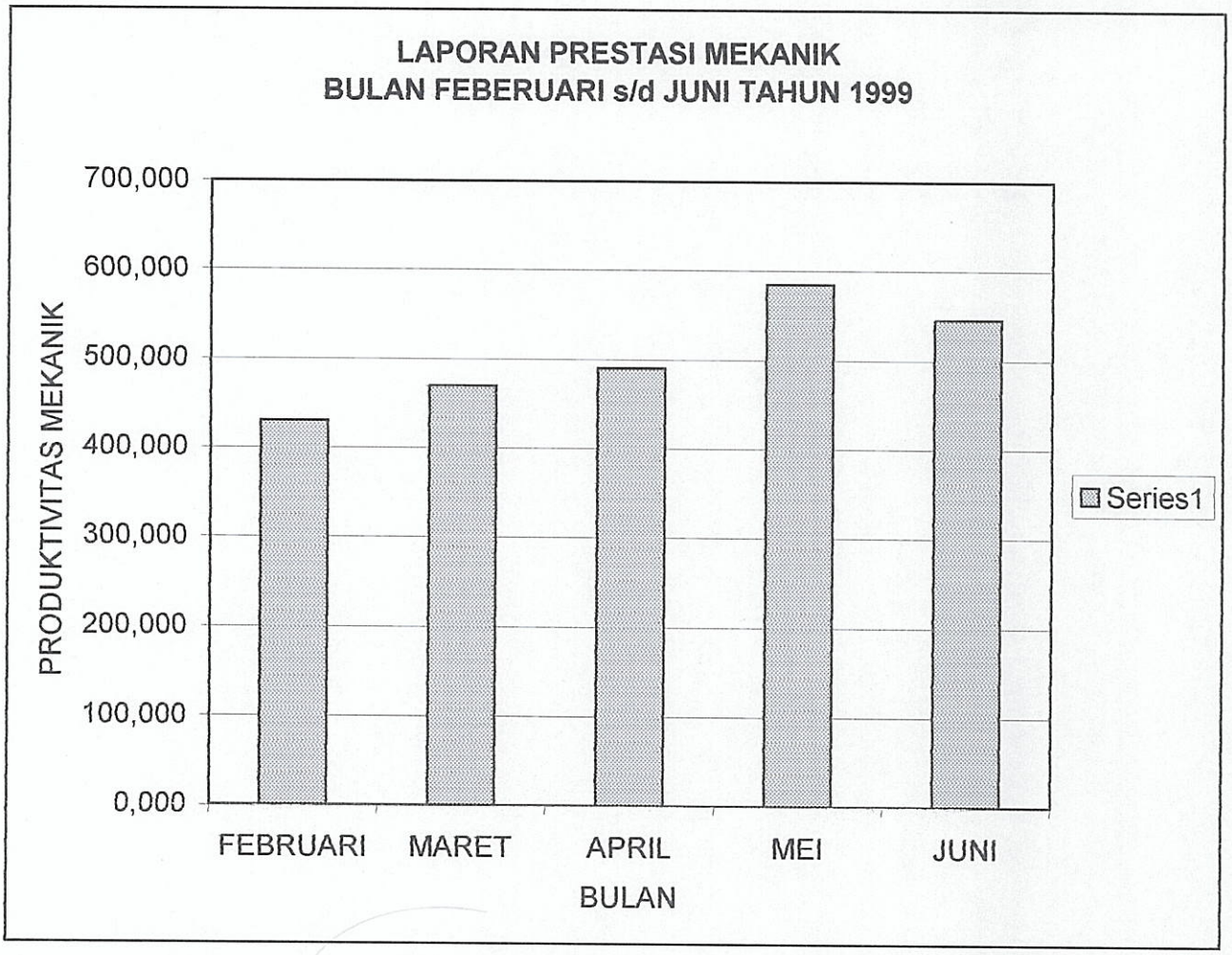
$$\text{Bulan Mei} = \frac{236}{910 \times 100\%} = 25,9\%$$

$$\text{Bulan Juni} = \frac{184}{910 \times 100\%} = 20,2\ \%$$



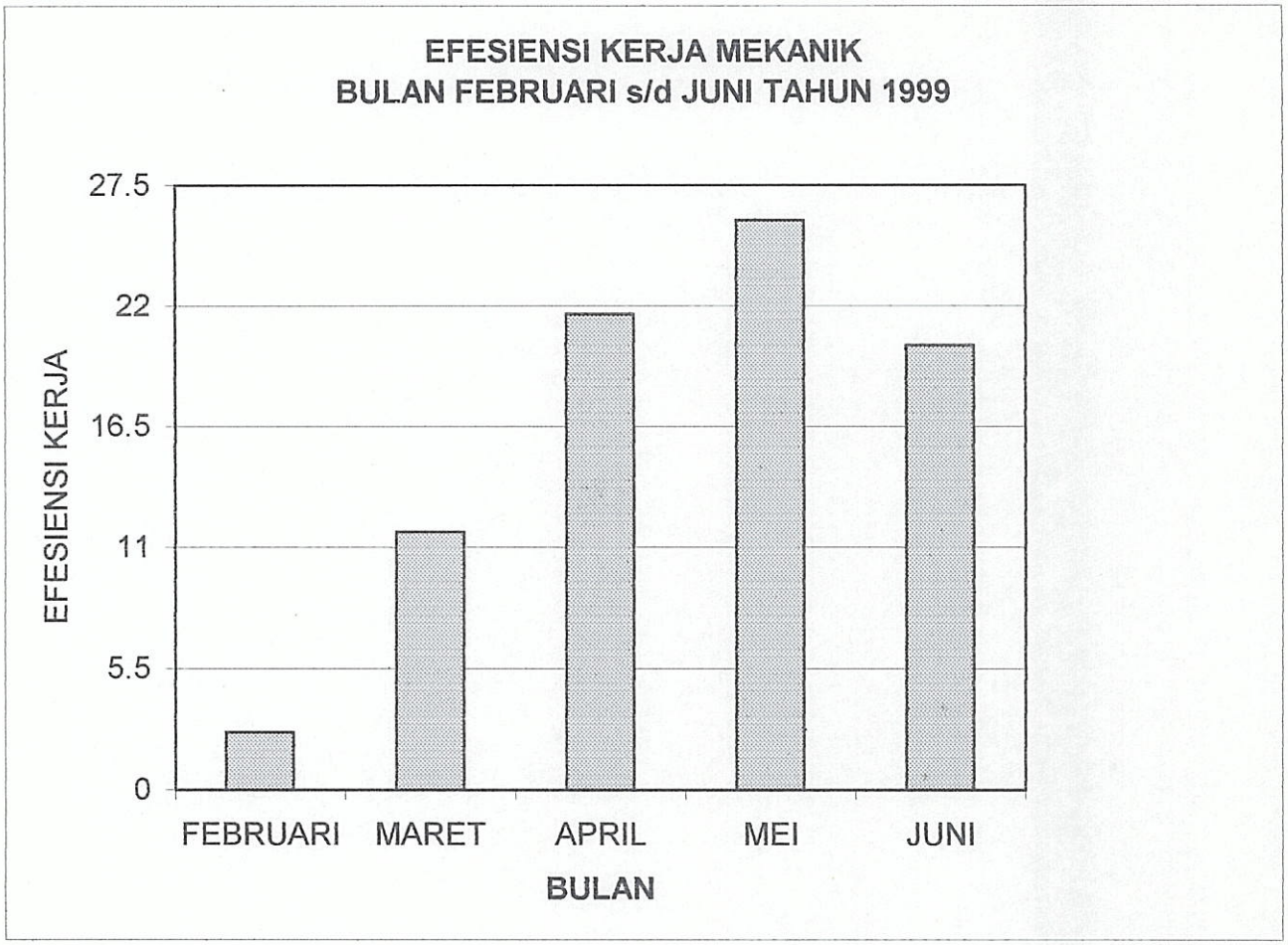
Keterangan :

Dilihat dari grafik di atas menunjukkan adanya kenaikan produktivitas tenaga kerja dari mulai bulan Februari sampai dengan Mei. Hal ini disebabkan adanya kenaikan Laba Kotor yang diperoleh perusahaan, akan tetapi pada bulan Juni mengalami penurunan hal ini disebabkan karena laba kotor yang diperoleh mengalami penurunan, sehingga produktivitas tenaga kerja juga mengalami penurunan.



Keterangan :

Dilihat dari grafik di atas menunjukkan adanya kenaikan produktivitas mekanik dari mulai bulan Februari sampai dengan Mei. Hal ini disebabkan adanya kenaikan Pendapatan Jasa Service yang diperoleh perusahaan, akan tetapi pada bulan Juni mengalami penurunan hal ini disebabkan karena Pendapatan Jasa Service yang diperoleh mengalami penurunan, sehingga produktivitas mekanik juga mengalami penurunan.



Keterangan :

Dilihat dari grafik di atas menunjukkan adanya kenaikan efesiensi kerja dari mulai bulan Februari sampai dengan Mei. Hal ini disebabkan adanya kenaikan Jumlah Jam yang terpakai oleh perusahaan, akan tetapi pada bulan Juni mengalami penurunan hal ini disebabkan karena Jumlah Jam Yang Terpakai ini mengalami penurunan, sehingga Efesiensi Kerja juga mengalami penurunan.

Dari uraian tersebut di atas dapatlah penulis simpulkan bahwa peranan perencanaan latihan kerja merupakan perumusan sasaran perilaku yang didapat melalui usaha pengembangan karyawan. Sebab peranan perencanaan latihan kerja direncanakan dengan maksud dapat merubah perilaku peserta agar lebih baik, perilaku yang terdiri dari : Pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap.

Selain itu dapat dilihat dari hasil perhitungan di atas telah telah terbukti bahwa peranan perecanaan latihan kerja sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja per mekanik perbulannya, begitu juga tingkat efesiensi kerja mekanik per bulan semakin baik.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa peranan perencanaan latihan kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang baru berdiri sangat penting peranannya.

Karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, perusahaan tersebut akan menghasilkan keuntungan yang besar, sehingga kelangsungan perusahaan tersebut akan tetap terpelihara.

4.4. Kendala-kendala dan Cara Penanggulangannya.

Interprestasi di atas menjadi isyarat dan gambaran formal bagi perusahaan dalam menjaga krisis kualitas kerja dan produksi.

Ada beberapa kendala atau hambatan dalam menjalankan pelatihan kerja, adalah sebagai berikut :

(a) Faktor dana dalam pembiayaan pelatihan kerja karyawan.

(b) Faktor lingkungan kerja yang belum begitu harmonis

(c) Sistem manajemen perusahaan yang belum transparan

(d) Kode etik kedisiplinan kerja belum terarah.

(e) Jalur komunikasi antara pemilik perusahaan dan karyawan belum terbuka.

(f) Persaingan bisnis yang begitu ketat

(g) Pelayanan kepada konsumen belum maksimal.

Adapun cara-cara penanggulangan yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

(a) Mempersiapkan sumber daya yang cukup besar dalam melatih produktivitas kerja karyawan, dengan mengurangi anggaran pembelanjaan.

(b) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inovatif.

(c) Memperbaiki sistem manajemen perusahaan.

(d) Menerapkan kode etik kerja yang demokratis.

(e) Menciptakan iklim keterbukaan.

(f) Mengkonsolidasikan visi bisnis yang akurat.

(g) Melayani konsumen tanpa pandangan bulu.

Interprestasi di atas menjadi sebuah strategi langsung untuk mengantisipasi persoalan yang dihadapi. Perusahaan kalau ingin maju dan berkembang memerlukan koordinasi dan konsolidasi manajemen modern, sejalan dengan situasi dengan situasi sekarang.