

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Alter Abadi dan anak perusahaannya yang bergerak dalam bidang usaha industri penambangan kaolin dan bahan-bahan mineral lainnya serta industri hilir selubungan dengan bahan mineral yang ditambang. Perusahaan adalah induk perusahaan (*holding company*) yang mempunyai 4 (empat) anak perusahaan. Pabrik pengolahannya terletak di Belitung, Sumatera Selatan, dimana didaerah ini seluruh aktivitas produksi dan pengolahan dilaksanakan. Untuk mendukung aktifitas produksi dan pengolahan kaolin tersebut, perusahaan dan anak perusahaan memiliki 11 (sebelas) pabrik pengolahan yang terletak pada area penambangan sehingga biaya transportasi dari pabrik penambangan ke pabrik pengolahan dapat diminimalkan. Jarak antara fasilitas produksi ke pelabuhan pengapalan sekitar 4 km sampai 22 km yang juga banyak mengurangi biaya pengangkutan yang selama ini menggunakan fasilitas truk pihak ke tiga. Kegiatan pemasaran dilakukan secara terpusat di Jakarta. Hal tersebut dimaksudkan agar kebijakan yang ditentukan oleh Direksi dapat dikoordinasikan lebih

terpadu dan tercipta sinergi antara perusahaan dan anak perusahaan. Perusahaan juga bekerja sama dengan perusahaan dagang (*trading house*) di luar negeri.

2. Program-program latihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan PT.

Alter Abadi diharapkan akan mampu memberikan perubahan sikap mental karyawan ke arah yang positif, bertambahnya pengetahuan dan keahlian karyawan yang mana semuanya ini merupakan landasan pokok dalam peningkatan prestasi dan kinerja kerja karyawan perusahaan. Dan untuk mendapatkan karyawan yang cakap, terampil, berpengetahuan luas dan untuk mewujudkan karyawan yang tepat pada jabatannya, maka PT. Alter Abadi selalu berusaha mengembangkan karyawannya sesuai dengan cara dan prosedur manajemen personalia yang sehat. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya antara lain training mengenai studi penambangan, keuangan, manajemen dan lingkungan, yang dilakukan dengan bekerja sama dengan lembaga lain seperti Asosiasi Kaolin Belitung, Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Departemen Keuangan serta Departemen Pertambangan.

Pendidikan dan pelatihan karyawan yang dilaksanakan karyawan terdiri atas 4 jenis yaitu : pendidikan dan pelatihan perjenjangan, pendidikan dan pelatihan khusus, pendidikan dan pelatihan umum, serta pendidikan dan pelatihan luar negeri. Pengembangan karyawan yang dilaksanakan PT. Alter Abadi adalah

melalui promosi dan mutasi. Promosi yang dilakukan karena adanya jabatan yang kosong karena pensiun, sakit, meninggal atau keluar dan sebagainya. Sedangkan mutasi selalu dilaksanakan berdasarkan keputusan Direksi dan tidak ada alasan seseorang karyawan untuk menolak jabatan tersebut karena semua karyawan berhak untuk melaksanakan semua jabatan yang ada di perusahaan ini sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada.

3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara penambahan jumlah karyawan bagian operasional dengan hasil produksi yang dicapai yaitu diperoleh angka korelasi antara keduanya adalah sebesar 0,9988. Akan tetapi kalau dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara persentase peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan dengan persentase peningkatan produksi ternyata hasilnya negatif yaitu $r = -0,6147$ yang berarti bahwa hubungan antara jumlah persentase peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan dengan persentase peningkatan produksi adalah sangat kuat dan negatif.

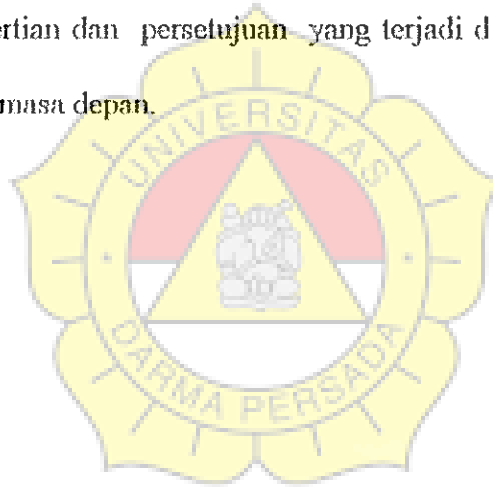
B. Saran-saran

Dalam kesempatan ini, penulis ingin memberikan beberapa saran yang

mungkin dapat berguna bagi perusahaan. Antara lain sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang program latihan dan pengembangan yang telah diterapkan oleh perusahaan mengingat belum adanya korelasi yang positif antara persentase peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan dengan persentase peningkatan produksinya. Sebagai perusahaan yang besar, dimana segala sesuatunya telah berjalan dengan baik maka hendaknya PT. Alter Abadi lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan pemanfaatan secara optimal sumber daya manusia yang tersedia maupun sarana serta prasarana penunjangnya. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan terus menerus, walaupun memerlukan biaya yang cukup besar tetapi sangat berguna untuk perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.
2. Dalam hal mutasi karyawan, PT. Alter Abadi harus lebih cepat dan tanggap melihat kenyataan yang ada, apabila ada seorang karyawan yang sudah lama menduduki jabatan tertentu maka harus dilaksanakan mutasi agar tidak membuat karyawan tersebut bosan atau jenuh dengan pekerjaannya yang pada akhirnya akan menurunkan semangat kerjanya.
3. Menilai hasil kerja karyawan memberikan kesempatan pada karyawan dan

manajemen perusahaan untuk mengukur keberhasilan atau kemajuan untuk jangka waktu tertentu apakah sesuai standar atau tidak, agar tujuan dan sasaran baru di waktu mendatang dapat disusun kembali. Sebaiknya dalam penilaian prestasi kerja, pihak personalia PT. Alter Abadi hendaknya melibatkan karyawan dalam menyumbangkan aspirasi untuk menyusun sasaran-sasaran baru yang akan menjamin aspirasi karier dari karyawan yang dipertimbangkan, karena penilaian karyawan berakhir dengan pengertian dan persetujuan yang terjadi di masa lampau dan harapan karyawan di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, S.H., M.Ed., Manajemen Prestasi Kerja, Edisi 1, Cetakan Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 1991.
- Bob Waworuntu, Dr., Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.
- Flippo, Edwin B., Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1995.
- Handoko, Drs. T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- I. Supranto M.A., Statistik, Teori dan Aplikasi, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1987.
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs. H., Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Mockijat, Drs., Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung, 1991.
- Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFE-UI, Jakarta, 1985.
- Sukanto Reksodiprodjo, M.Com., Prof. Dr., dan Dr. T. Hani Handoko, MBA., Organisasi Perusahaan, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1992.
- Susilo Martoyo, S.E., Kolonel Kal., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1996.

STRUKTUR ORGANISASI PT. ALTER ABADI ADALAH SEBAGAI BERIKUT :

