

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

5.1.1 Konflik Tugas

Konflik tugas merupakan konflik yang berkaitan dengan strategi, prioritas tugas, dan *job description*. Berdasarkan hasil analisis, dapat diidentifikasi:

a. Konflik Perubahan Bahan Baku Sebagai Strategi Pemasaran

Konflik ini terjadi antara Untung/pimpinan, Cun Lie/penasihat dan Martin/pemasaran terkait perubahan bahan baku dari grade A menjadi grade B. Konflik yang terjadi adalah Martin menolak saran untuk mengganti bahan baku. Usulan penyelesaiannya adalah menentukan standar spesifikasi produk dan membuat peraturan perusahaan

b. Konflik Pembagian Barang

Konflik ini terjadi antara Untung/pimpinan, Cun Lie/penasihat, Cun Mey/pemasaran dan produksi, dan Martin/pemasaran terkait pembagian barang yang terbatas untuk memenuhi beberapa permintaan dari konsumen yang berbeda. Konflik ini terjadi karena jumlah barang tidak mencukupi seluruh permintaan, selain itu disebabkan oleh tidak

ada *job description* yang jelas dan standar prosedur penjualan. Usulan penyelesaian dari konflik ini adalah pengadaan *job description* secara resmi dan jelas, dan menetapkan *SOP (Standard operating procedure)* pada penjualan.

c. Konflik Rantai Komando dan Intervensi Pekerjaan

Konflik terjadi antara Untung/pimpinan dan Cun Lie/penasihat terkait komando atau memberi perintah. Konflik terjadi karena Untung dan Cun Lie memiliki kekuasaan yang sama dan perintah yang diberikan sering bertentangan. Hal ini terjadi karena tidak ada *job description* dan struktur organisasi yang jelas. Oleh karena itu usulan penyelesaian konflik ini adalah pengadaan *job description* dan menyusun struktur organisasi.

d. Konflik Penentuan Prioritas Pekerjaan

Konflik ini terjadi antara Untung/pimpinan, Cun Lie/penasihat, dan Cun Mey/pemasaran dan produksi terkait dengan penentuan prioritas tugas. Konflik terjadi karena eksekusi pekerjaan yang tidak sesuai dengan perencanaan atau eksekusi pekerjaan pada perencanaan yang belum matang. Usulan penyelesaian adalah menyusun SOP pekerjaan.

5.1.2 Konflik Proses

a. Konflik Pengerjaan Hal Administrasi

Konflik terjadi antara Untung/pimpinan dengan Cun Lie/penasihat. Untung melakukan intervensi pekerjaan Cun Lie terkait penagihan konsumen yaitu tidak mendelegasikan salah satu konsumen. Konflik

terjadi ketika Cun Lie mengingatkan Untung untuk menagih konsumen dan meminta pekerjaan didelegasikan kembali, tetapi Untung merasa didikte dan terjadi konflik. Hal yang menyebabkan konflik ini adalah tidak ada *job description* yang jelas, intervensi pekerjaan dan penyalahgunaan kekuasaan. Oleh karena itu usulan penyelesaiannya adalah menetapkan *job description*.

b. Konflik Cara Menata Barang

Konflik ini terjadi antara Cun Lie/penasihat dengan Untung/pimpinan dan Cun Mey/pemasaran dan produksi terkait dengan menata barang. Konflik terjadi karena Untung dan Cun Mey tidak menata secara rapi dan teroganisir seperti yang dimaksud oleh Cun Lie. Maka usulan penyelesaian konflik adalah membuat layout atau perencanaan dalam menata barang.

c. Konflik Perbedaan Persepsi

Konflik terjadi antara Untung/pimpinan, Cun Lie/penasihat, Cun Mey/pemasaran dan produksi, atau Martin/pemasaran terkait dengan komunikasi yang menyebabkan beda persepsi. Konflik terjadi karena komunikasi yang tidak efektif dan pesan yang diberikan tidak diterima dengan baik oleh lawan bicara. Usulan penyelesaian konflik ini adalah pembuatan peraturan perusahaan terkait dengan pengambilan keputusan.

5.1.3 Konflik Relasi

a. Konflik Komunikasi (Cara Berbicara)

Konflik ini terjadi antara Untung/pimpinan dengan Cun Lie/penasihat, Cun Mey/pemasaran dan produksi, atau Martin/pemasaran terkait dengan cara berbicara. Konflik terjadi ketika cara berbicara kepada Untung sebagai pimpinan sekaligus kepala keluarga menjadi tidak nyaman atau bernada tinggi sehingga Untung menjadi tersinggung dan marah. Masalah pada konflik ini adalah profesionalitas dalam bekerja. Oleh karena itu usulan penyelesaian konflik adalah meningkatkan profesionalitas kerja secara individu

b. Konflik Suami dan Istri

Konflik ini terjadi antara Untung/pimpinan sekaligus seorang suami dengan Cun Lie/penasihat sekaligus sebagai istri. Konflik ini terjadi ketika emosi negatif pada konflik rumah tangga dibawa ke pekerjaan dan membuat pekerjaan terhambat. Oleh karena itu usulan penyelesaian adalah menjaga profesionalitas dalam pekerjaan dan mengabaikan permasalahan pribadi.

c. Konflik Sentimen

Konflik ini terjadi antara Cun Mey/pemasaran dan produksi dengan Martin/pemasaran sekaligus mereka sebagai kakak dan adik. Konflik terjadi ketika Cun Mey membawa emosi negatif saat konflik di rumah ke pekerjaan dan selalu menyalahkan dan memarahi Martin untuk hal

sepele. Maka usulan penyelesaian konflik ini adalah menjaga profesionalitas kerja.

5.2 Saran

Dari uraian diatas, maka ada beberapa saran yang diberikan sebagai berikut

- 5.2.1 Terang Jaya sebaiknya menyusun struktur organisasi dan menetapkan *job description* untuk tiap orang. Dengan adanya *job desc* dapat memetakan siapa yang melakukan dan pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan. Sehingga tidak ada tumpang tindih pekerjaan bahkan perintah ganda. (Lampiran 2 dan Lampiran 3)
- 5.2.2 Terang Jaya perlu untuk menyusun *SOP (Standard Operating Procedure)* dalam semua divisi seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Penetapan *SOP* dapat memetakan garis – garis atau tatacara dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah terkontrol dan terorganisir. (Lampiran 4)
- 5.2.3 Terang Jaya sebaiknya membuat peraturan perusahaan terkait dengan pengambilan keputusan. Peraturan ini berfungsi sebagai pedoman apabila terjadi perubahan ada seseorang yang memiliki kuasa untuk mengambil keputusan. (Lampiran 5)
- 5.2.4 Terang Jaya sebaiknya membuat layout pabrik dalam penataan barang. (Lampiran 6)