

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis dan pembahasan maka pada bab ini peneliti akan membahas mengenai kesimpulan dan saran yang akan disajikan untuk rekomendasi perbaikan bagi perusahaan yang telah menjadi objek penelitian.

5.1 Kesimpulan

Audit manajemen yang dilakukan pada industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal telah berlangsung dengan baik dan telah selesai dilakukan. Berdasarkan hasil analisis di atas maka peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa :

1. Pelaksanaan fungsi produksi di industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal masih belum efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya pelaksanaan kebijakan produksi yang jelas dan terdokumentasi mengenai penetapan target produksi dan kualitas hasil produksi. Sehingga menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja di perusahaan. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab mengapa produktivitas industri tenun di Kota Tegal cenderung mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir.
2. Pelaksanaan fungsi personalia di industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal juga belum efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya pelaksanaan kebijakan personalia pada saat proses rekrutment atau penerimaan karyawan baru, kontrak kerja karyawan, peraturan jam kerja

karyawan, daftar hadir karyawan, serta pada saat pengunduran diri karyawan yang jelas dan terdokumentasi di dalam perusahaan, akibatnya hal ini dapat menjadi salah satu penyebab yang mendorong terjadinya krisis tenaga kerja pada industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal yang juga turut mempengaruhi produktivitas industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal.

3. Pelaksanaan sistem penggajian di industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal yang masih belum sesuai atau jauh dari ketentuan Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hal ini tentunya bisa menjadi alasan utama kurangnya minat masyarakat untuk bekerja di industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan perusahaan – perusahaan yang bergerak di industri tenun ikat ATBM di Kota Tegal terkait dengan audit manajemen yang telah dilakukan :

1. Perhitungan sistem penggajian untuk karyawan tenun tersebut harus didasarkan pada ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) untuk Kota Tegal tahun 2014, yang ditetapkan oleh Gubernur Jateng, Ganjar Pranowo melalui Keputusan Gubernur Jateng Nomor 560/60 Tahun

2013 tanggal 18 Nopember 2013 yaitu sebesar Rp 1.044.000,00 / bulan sebagai standar gaji.

2. Perusahaan sebaiknya menyusun kebijakan personalia yang jelas dan terdokumentasi dengan baik yang berisi ketentuan pada saat rekrutment atau penerimaan karyawan baru, kontrak kerja karyawan, peraturan jam kerja karyawan, daftar hadir karyawan, serta pada saat pengunduran diri karyawan.
3. Perusahaan mengadakan proses seleksi karyawan baru yang lebih ketat khususnya pada fungsi produksi (tidak hanya melalui proses interview saja , tetapi juga dengan praktek langsung) agar diperoleh karyawan yang lebih baik dan berkualitas.
4. Penempatan karyawan baru pada fungsi produksi juga sebaiknya sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan untuk meminimalisir terjadinya *turnover*.
5. Adanya pelatihan atau *training* bagi karyawan yang bersedia bekerja di bidang tenun, tetapi belum memiliki pengalaman dalam hal menenun atau tergolong kurang terampil dalam menenun, pihak perusahaan juga bersedia memberikan kesempatan dan proses *training* secara gratis terlebih dahulu selama beberapa hari atau satu minggu agar karyawan baru menjadi lebih terampil dalam menjalankan aktifitas produksi.
6. Para produsen / pengusaha tenun ikat ATBM secara individu maupun bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal, mengadakan pelatihan penggunaan ATBM serta pelatihan yang

dapat memotivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan menenun bagi calon tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk membantu mempersiapkan, *men-supply*, dan menjamin ketersediaan tenaga kerja tenun ikat ATBM yang terampil dan berkualitas secara berkelanjutan.

7. Perlu adanya sistem perjanjian kontrak kerja yang bersifat mengikat yang berisi pernyataan dari pihak pimpinan perusahaan dan pihak karyawan, serta ketentuan – ketentuan yang dibuat untuk disepakati bersama mengenai masa kerja, tata tertib perusahaan, jam kerja, penempatan tugas dan tanggungjawab, perpanjangan masa kontrak kerja, gaji pokok dan tunjangan – tunjangan, aturan lembur, cuti, serta pemutusan hubungan kerja, pengunduran diri karyawan berakhirnya perjanjian, penyelesaian perselisihan serta penutup yang diakhiri tanda tangan persetujuan dari kedua belah pihak. Isi atau konten dari perjanjian kontrak kerja ini harus memenuhi syarat dari Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 yang berlaku di Indonesia.
8. Perusahaan – perusahaan tenun ikat ATBM seharusnya menerapkan aturan target minimum produksi yang jelas untuk setiap minggu atau setiap bulannya. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat menambah daya tarik karyawan untuk mencapai target dan kualitas produksi yang ditetapkan perusahaan tersebut dengan memberikan bonus tambahan yang dapat berupa uang makan harian, uang transport, tambahan upah

per potong tenunan, atau tambahan bonus THR di akhir tahun jika karyawan tersebut mampu mencapai target atau melebihi target dengan kualitas hasil produksi yang baik. Perusahaan juga dapat membuat kebijakan penggajian yang lebih menarik misalnya dengan menaikkan upah dengan persentase kenaikan upah secara bertahap sesuai dengan hasil kinerja dan prestasi karyawan agar upah karyawan tenun tersebut mampu memenuhi ketentuan UMR yang berlaku.

9. Perusahaan – perusahaan tenun ikat ATBM sudah mulai memperhatikan dan menerapkan kebijakan produksi mengenai kualitas hasil produksi, seperti menerapkan aturan *reward and punishment* dalam fungsi produksi. Aturan *reward dan punishment* ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tenun ikat ATBM agar menjadi lebih disiplin dan lebih maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas produksi. Jadi, sistem *reward* dapat dilakukan jika karyawan tersebut mampu mencapai target dengan kualitas hasil produksi yang baik. *Reward* ini bisa dalam bentuk kenaikan upah, bonus tambahan, tambahan uang transport, tambahan uang makan, maupun tambahan bonus THR di akhir tahun. Sedangkan sistem *punishment*, dapat dilakukan jika karyawan tersebut tidak mampu memenuhi target dalam batas waktu yang telah ditentukan, atau mampu memenuhi target tetapi kualitas produk yang dihasilkan sebagian besar cacat, atau bahkan karyawan tersebut tidak mampu memenuhi target dan kualitas produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa

sanksi/peringatan yang tegas dari manajer produksi, pengurangan upah , atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pihak perusahaan.

10. Pihak perusahaan sebaiknya melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap karyawan yang ada di fungsi produksi selama mereka menjalankan aktifitas produksi.

11. Perusahaan sebaiknya memiliki bagian *Quality Control* (*QC*) tersendiri untuk memudahkan dalam mengecek kualitas hasil produksi perusahaan.

12. Pihak pemerintah dari Dinas Koperasi, UMKM , Perindustrian dan Perdagangan seharusnya tidak hanya bertindak sebagai fasilitator untuk melakukan pembinaan dalam sektor industri saja, tetapi turut menjadi pengawas dan rutin memantau perkembangan industri tenun di Kota Tegal. Pihak pemerintah dari Dinas Koperasi, UMKM , Perindustrian dan Perdagangan juga seharusnya membentuk uatu asosiasi bagi para produsen / pengusaha tenun ikat ATBM yang dapat digunakan sebagai wadah untuk berbagi masalah, solusi, diskusi mengenai kesepakatan harga jual, maupun biaya tenaga kerja tenun ikat ATBM.

13. Peneliti juga menyadari, apapun hasil yang diperoleh dalam skripsi ini bukanlah suatu hasil yang mutlak. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian sosial yang hasilnya dapat berubah setiap saat. Oleh karena itu, peneliti mencoba memberikan saran atau masukan untuk penelitian

penelitian selanjutnya agar didapat hasil penelitian yang lebih baik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah indikator dan jumlah perusahaan yang akan diteliti agar hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi yang benar - benar terjadi pada industri tenun ikat ATBM.



DAFTAR PUSTAKA

Arens, Alvin A, Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2012. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. 14th Edition. US: Pearson Education.

Christina, Aprilia. 2013. *Audit Operasional untuk Mengevaluasi Aktivitas Persediaan di Biro Administrasi Umum (BAU) UNIKA Soegijapranata*, Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

George R. Terry. 1977. *Principles Of Management, Seventh Edition*, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illionis.

Hunandar, Kristina Sari. 2012. *Audit Manajemen Fungsi Produksi (Studi Kasus pada PT. LaDewindo Garment Manufacturer Solo)*, Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

IAPI. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik Per 31 Maret 2011*. Jakarta: Salemba Empat.

Indriyanto, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Jogiyanto, H.M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta : BPFW Yogyakarta.

Mulyadi. 2012. *Auditing*, Edisi Ketujuh, Jakarta : Salemba Empat.

Sagala, Lintoman. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.*, Skripsi. Fakultas Ekonomi Pasundan Bandung.

Sulistyanto, Sri dan Clara Sulistyowati, 2008, *Metode Penulisan Skripsi* Edisi 5, Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada.* Jakarta.

Widiawati, Eny. 2010. *Audit Manajemen Fungsi Produksi pada PT. Dwikarya Semarang*, Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten / Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.