

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan *Labor Code of Conduct* (LCOC) terhadap Sistem Manajemen Pelatihan Kerja (SMPK) dan pencapaian perusahaan kemudian berdasarkan pembahasan hasil-hasil penelitian dan pengukuran data primer yang diperoleh langsung dari responden serta pengamatan objek penelitian, maka penulis dapat mengemukakan pokok-pokok simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan LCOC terhadap SMPK. Faktor-faktor inti dari LCOC berkaitan dengan dorongan agar dilakukannya pelatihan-pelatihan kerja tertentu, keharusan untuk mengkomunikasikan secara periodik syarat-syarat yang terdapat dalam LCOC dan evaluasi berkelanjutan atas upaya-upaya pembangunan kapasitas karyawan sebagai tindak lanjut penerapan LCOC telah mendorong perubahan SMPK sedemikian rupa, tidak hanya agar dapat dipatuhinya syarat-syarat yang tertera dalam LCOC namun lebih jauh agar terbentuk SMPK yang efektif dan tepat guna.
2. Penerapan LCOC dan SMPK secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Pengelolaan SMPK yang efektif atas dorongan LCOC memperoleh apresiasi positif terutama atas dampaknya bagi tingkat produktifitas karyawan dapat disimpulkan sebagai salah satu faktor yang mendukung argumen ini.
3. SMPK yang efektif sebagai dampak atas pengaruh penerapan LCOC mempengaruhi tingkat gerakan produktifitas karyawan. Pengaruh yang cukup kuat ini menjadi salah satu faktor yang mendorong pencapaian sasaran umum perusahaan. Dengan kata lain SMPK yang efektif akibat penerapan LCOC membantu mendorong perusahaan dalam meraih pencapaian atau sasaran umumnya, salah satunya melalui karyawan yang mendapatkan manfaat dan termotivasi dari rancangan pembelajaran organisasi yang baik.

B. SARAN

1. **LCOC sebagai acuan strategis organisasi:** Secara umum penerapan LCOC disuatu organisasi yang merupakan adaptasi dari norma-norma yang universal dan diterima secara internasional perlu secara utuh dan berkelanjutan di jadikan salah satu acuan oleh organisasi yang menerapkannya termasuk PT PAI, mulai dari strategi, kultur dan pedoman dasar hingga kebijakan-kebijakan dan proses internal usaha organisasi tersebut, termasuk struktur kerja dan organisasi yang memungkinkan pembelajaran agar dapat sejajar dengan arah dan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan. Pendekatan ini akan membantu organisasi dalam rangka beradaptasi dengan lingkungan sensitif terpenting atau domain dari organisasi tersebut.
2. **LCOC sebagai acuan stragegis MSDM:** Dalam rangka pembentukan dan pembangunan sistem pengelolaan SDM dengan arah peningkatan yang berkesinambungan, organisasi yang menerapkan LCOC hendaknya mengintegrasikan komponen-komponen praktis sebagai acuan yang baik (*good practices benchmarking*) dari LCOC terhadap strategi pengelolaan SDM secara keseluruhan. Sebagai langkah awal, pendekatan evaluasi internal atas sistem pengelolaan SDM (*HR Audit/Assesement*) yang ada dapat dilakukan untuk memetakan *gaps* yang untuk selanjutnya dapat dijadikan tolakan bagi perbaikan bahkan kemajuan sistem yang ada.
3. **LCOC sebagai acuan analisa kebutuhan pelatihan kerja dan efektifitas sistem pelatihan kerja secara keseluruhan:** Pada tingkatan implementasi di tataran proses bisnis organisasi, penerapan LCOC dan pengaruhnya atas SMPK menunjukkan perlu dilakukannya analisa kebutuhan pelatihan secara berkesinambingan yang mengacu pada sasaran-sasaran penerapan LCOC sehingga dari sini dapat dihasilkan suatu rencana strategis pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya untuk kesesuaian kepatuhan akan ukuran-

ukuran (*compliance*) LCOC namun juga rencana dan eksekusi pelatihan yang tepat guna. Rencana dan pelatihan yang tepat guna akan mengarahkan penerapan proses pelatihan yang efektif secara keseluruhan karna rencana kerja yang baik umumnya mencakup abgian besar dari keseluruhan prgram atau aktifitas yang hendak dicapai.

4. **Pengukuran Nilai Kembali (Return of Investment) dari pengaruh penerapan LCOC terhadap pencapaian perusahaan:** Perlu dilakukan pengukuran yang lebih spesifik atas pengaruh LCOC terhadap pencapaian perusahaan sehingga nilai kembali dari investasi atas penerapan LCOC dapat lebih terasa atau *tangible*. Pada proses penelitian terutama dari pengamatan langsung terhadap objek penelitian belum terdapat data-data ataupun informasi yang spesifik berkaitan dengan nilai kembali (*return of investment*) atas penerapan LCOC yang turut mendorong efektifitas proses pengelolaan SDM yang pada akhirnya berkontribusi atas pencapaian perusahaan. Dengan tingkat efektifitas pelatihan yang sama atau lebih baik, pengukuran turunnya tingkat biaya pelatihan adalah salah satu contoh inidikator terdapatnya nilai kembali yang kemudian dapat pula diangkakan secara finansial. Hal ini dapat diargumentasikan sebagai ukuran nilai finansial atas pengaruh LCOC dalam suatu organisasi yang merupakan hal yang perlu diamati lebih lanjut.