

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan di Honda Jakarta Center, program orientasi HTEC (Honda Technician Education Class) yang dimiliki oleh Honda Jakarta Center sudah berjalan dengan baik. Selain itu, program orientasi HTEC ini sudah terbukti berkontribusi terhadap pemenuhan akan kebutuhan teknisi di *dealer-dealer* Honda area Jabodetabek. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Program orientasi HTEC merupakan sebuah program yang bertujuan untuk mempersiapkan teknisi yang siap kerja dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan dasar teknologi Honda. Struktur program orientasi HTEC diberikan dalam dua tahap pembelajaran yaitu proses belajar di sekolah dan proses *on the job training*. Materi program orientasi HTEC berfokus pada materi mengenai teknik kendaraan ringan dan teknologi Honda. Lama waktu pelaksanaan program orientasi HTEC adalah 18 bulan untuk SMK dengan kelulusan 3 tahun dan 12 bulan untuk SMK dengan kelulusan 4 tahun. Dalam penyampaian program orientasi HTEC, digunakan beberapa metode yaitu pemberian materi tertulis (*written material*), pelaksanaan *on the job training* (*work placement*), presentasi (*presentation*) dan *buddying*. Pelaksanaan program orientasi HTEC ini juga menggunakan berbagai tempat yaitu ruang kelas belajar di SMK, ruang praktik yang terdapat di sekolah dan menggunakan *dealer* Honda ketika sedang pelaksanaan *on the job training*.
2. Program orientasi HTEC sudah berjalan dengan baik dalam arti program orientasi HTEC sudah sesuai dengan standar program orientasi karena sudah memiliki tujuan yang jelas. Kemudian program orientasi HTEC ini sudah menggunakan struktur modular untuk menyampaikan materi, yang mana struktur ini sesuai dengan materi yang diberikan di program HTEC. Program orientasi HTEC ini sudah memiliki materi yaitu materi yang membahas mengenai teknik kendaraan ringan dan teknologi Honda. Selain itu, lama waktu pelaksanaan program orientasi ini sudah

disesuaikan dengan kebutuhan dan masukan dari *dealer-dealer* pengguna teknisi lulusan HTEC. Selanjutnya, dalam memberikan program orientasi sudah digunakan berbagai metode penyampaian program orientasi dan penyampaian program orientasi juga sudah dilakukan di tempat pelaksanaan yang berbeda sesuai dengan tujuannya. Namun, meskipun program orientasi ini sudah memiliki tujuan, selama ini tujuan yang dibuat hanya berfokus untuk menyiapkan teknisi yang siap kerja dengan cara memberikan keterampilan dan pengetahuan dasar mengenai teknologi Honda. Selanjutnya, materi program orientasi HTEC ini belum memiliki materi yang menyangkut 4P yaitu *place* (tempat), *policies* (kebijakan), *position* (posisi) dan *people* (orang-orang).

3. Sejauh ini, program orientasi HTEC sudah berjalan secara efektif. Hal ini dapat diketahui dari evaluasi level reaksi (*reaction*), secara keseluruhan program orientasi HTEC mendapatkan reaksi yang positif dari teknisi yang pernah mengikuti program orientasi HTEC. Kemudian, pada level pembelajaran (*learning*), secara keseluruhan peserta program orientasi mendapatkan predikat lulus ketika diberikan tes setelah pemberian program orientasi dan teknisi lulusan program orientasi HTEC saat ini mendominasi kontes regional. Hal tersebut membuktikan bahwa pada level pembelajaran, program orientasi HTEC ini sudah berjalan dengan efektif. Kemudian pada level *organization result*, adanya program orientasi HTEC ini mampu meringankan dan mempercepat masa pelatihan teknisi yang diberikan oleh *main dealer* dan ketika sudah bekerja di *dealer*, teknisi lulusan program orientasi HTEC dapat langsung melakukan pekerjaan selama masa *probation*. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan pada level *behavior* (perilaku) dimana terdapat banyak teknisi yang membanding-bandingkan fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja antar *dealer*, hal ini membuktikan kurangnya profesionalisme kerja dari teknisi. Jika disimpulkan, maka secara umum program orientasi HTEC ini sudah sesuai pada level *reaction*, level *learning* dan level *organization result*. Namun masih perlu meningkatkan pada level *behavior*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

1. Honda Jakarta Center perlu menambahkan tujuan dari adanya program orientasi yakni tujuan yang berfokus pada pembentukan *soft-skills* sehingga ketika program orientasi HTEC dijalankan, tujuan tersebut dapat menjadi pegangan untuk pelaksanaan di lapangan. Sehingga teknisi lulusan HTEC dapat lebih siap untuk bekerja dari sisi *soft-skills* maupun *hard-skills*.
2. Honda Jakarta Center sebaiknya mempertahankan materi-materi dasar pengetahuan dan keterampilan dasar teknik kendaraan ringan serta materi mengenai prosedur perawatan berkala pada teknologi Honda. Materi-materi tersebut perlu dipertahankan karena sudah terbukti menambah pengetahuan bagi teknisi untuk melakukan pekerjaannya.
3. Perlu diberikan variasi saat dilakukan penyampaian materi di dalam kelas agar peserta lebih tertarik untuk menyimak materi dan tidak mudah merasa bosan. Variasi penyampaian materi dapat dibuat dengan belajar di dalam kelompok diskusi, penyampaian materi menggunakan alat peraga berteknologi masa kini seperti menggunakan *virtual reality* atau penyampaian materi melalui permainan.
4. Honda Jakarta Center sebaiknya membuat kesepakatan atau SOP baku mengenai materi informasi perusahaan, lingkungan fisik, kebijakan personalia, kebijakan berkomunikasi, kebijakan kesehatan dan keamanan kerja dan deskripsi pekerjaan agar semua peserta memiliki pemahaman yang sama. Kemudian materi tersebut disusun menjadi sebuah buku pedoman bagi peserta program orientasi HTEC.
5. Selama pemberian program orientasi HTEC, Honda Jakarta Center disarankan untuk mengedukasi peserta mengenai nilai-nilai organisasi, motivasi yang diharapkan, perilaku, kebiasaan, karakter, sikap dan profesionalisme sebagai pekerja khususnya sebagai teknisi. Dengan adanya edukasi tersebut, diharapkan mampu mengurangi tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh teknisi lulusan program orientasi HTEC

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan di level *main dealer* namun karena keterbatasan waktu dan izin yang diberikan maka penelitian di level *dealer-dealer* yang berada di bawah naungan *main dealer* belum dapat dijangkau sehingga pada penelitian ini terdapat kekurangan data terutama data mengenai level *learning*, level *behavior* dan level *organization result*. Oleh karenanya, perlu diadakan evaluasi keefektifan program orientasi HTEC di level *dealer* sehingga data mengenai keefektifan level *learning*, level *behavior* dan level *organization result* lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2019, March 06). *Memfaatkan Lahan Sempit dengan Sistem Pertanian Terpadu*. Retrieved from aksitani.wordpress.com: <https://aksitani.wordpress.com/2019/03/06/3-sistem-pertanian-terpadu-dan-9-manfaat-mengoptimalkan-lahan-sempit/>
- DATABOKS.CO.ID. (2018, May 07). *Konsumsi Rumah Tangga Triwulan I 2018 Tumbuh 4.95%*. Retrieved from databoks.katadata.co.id: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/05/07/konsumsi-rumah-tangga-triwulan-i-2018-tumbuh-495>
- Denisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Edinburgh Gate: Pearson Education.
- Hartel, C. E., Fujimoto, Y., Strybosch, V. E., & Fitzpatrick, K. (2007). *Human Resource Management: Transforming Theory Into Innovative Practice*. New South Wales: Pearson Education Australia.
- Health Service Executive. (2015). *Induction Guidelines and Checklists*. (p. 6). Steeven's Lane: Human Resource Division, Health Service Executive.
- Honda Jakarta Center. (2018). Retrieved from HONDA: <https://www.hondajakartacenter.com/dealer>
- Ikhsanti, D. (2016). *5 Pertimbangan Sebelum Membeli Mobil Baru*. Retrieved from aturduit.com: <https://www.google.com/amp/s/www.aturduit.com/articles/5-pertimbangan-sebelum-membeli-mobil-baru/amp/>
- Mahrizal, V. (2018, July 17). *Honda Mobil Kuasai 13.8% Pangsa Pasar di Semester I - 2018*. Retrieved from jogja.tribunnews.com: <https://www.google.com/amp/jogja.tribunnews.com/amp/2018/07/17/honda-mobil-kuasai-138-pangsa-pasar-di-semester-i-2018>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2012). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Pollitt, D. (2007). Scottish and Southern Energy Slashes Staff Attrition: Better, Shorter Induction Program Helps to Double Customer-Satisfaction Ratings. *Human Resource Management International Digest*, 14-17.
- Priyanto, W. (2018, March 25). *Indonesia Pimpin Penjualan Mobil ASEAN, Thailand Juara Produksi*. Retrieved from otomotif.tempo.co: <https://www.google.com/amp/s/otomotif.tempo.co/amp/1072984/indonesia-pimpin-penjualan-mobil-asean-thailand-juara-produksi>
- Priyanto, W. (2018, October 15). *Januari-September 2018: Penjualan Mobil Naik 10.85 Persen*. Retrieved from otomotif.tempo.co: <https://www.google.com/amp/s/otomotif.tempo.co/amp/1136491/januari-september-2018-penjualan-mobil-naik-1085-persen>
- PT Honda Prospect Motor. (2005). *Panduan Pelaksanaan Honda Technician Education Class (HTEC)*. Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.
- Sangale, R. (2000). *The Induction Pocketbook*. Alresford: Management Pocketbooks Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach 6th Edition*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Tumoutou. (2019, January 27). *Data Update, Jumlah Penduduk Indonesia dan Dunia Tahun 2019*. Retrieved from tumoutounews.com: <https://tumoutounews.com/2019/01/27/data-update-jumlah-penduduk-indonesia-dan-dunia-tahun-2019/>