

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan pelaksanaan magang bersertifikat di PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti ini adalah sebagai berikut :

1. PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti juga memberikan penulis kesempatan untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penulis terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan administrasi karyawan, termasuk pembaruan data personalia, pengelolaan arsip karyawan, serta mendukung proses rekrutmen dan kesejahteraan karyawan. Melalui keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas ini, penulis dapat memahami lebih dalam mengenai perencanaan, implementasi, dan evaluasi program-program HRD yang mendukung pengembangan karyawan. Penulis juga mendapatkan wawasan praktis tentang bagaimana HRD berperan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui berbagai program pelatihan, pengembangan, serta kebijakan yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengalaman ini sangat berharga dalam memperluas keterampilan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengelola administrasi karyawan dan mendukung program-program yang berfokus pada peningkatan kualitas SDM.
2. PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti bergerak di industri hiburan dan edukasi dengan KidZania Surabaya sebagai destinasi utama. Penulis mempelajari bahwa KidZania Surabaya berkomitmen untuk memberikan pengalaman yang edukatif dan menyenangkan bagi anak-anak, namun juga menghadapi tantangan dalam menjaga standar operasional yang mencerminkan profesionalisme di seluruh aspek, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan standar *grooming* karyawan operasional, yang meliputi masalah seperti kuku panjang, rambut yang tidak tertata rapi, dan pakaian yang tidak sesuai standar. Meskipun prosedur *grooming* telah ditetapkan, terdapat pelanggaran yang mencerminkan ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan kenyataan di lapangan. Penulis mengidentifikasi bahwa permasalahan ini mempengaruhi citra perusahaan dan berpotensi mengurangi produktivitas serta efektivitas tim. Pemahaman ini memberi gambaran penting mengenai tantangan yang dihadapi perusahaan dengan peran HRD dalam menjaga kualitas sumber daya manusia.
3. Selama magang, penulis berhasil mengimplementasikan ilmu yang dipelajari di perkuliahan untuk menyelesaikan beberapa project yang diberikan serta dalam mengerjakan tugas harian seperti menganalisis dan meningkatkan standar *grooming* karyawan operasional. Melalui penerapan metode *Six Sigma* dan FMEA, penulis dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran *grooming*, seperti kurangnya pengawasan dan kesadaran karyawan. Penulis juga berkontribusi dalam berbagai kegiatan operasional HRD lainnya, seperti menyusun acara *anniversary* perusahaan, menyusun video *training induction*, pembuatan *web database* karyawan perusahaan serta mendukung berbagai proyek lainnya. Penulis mengimplementasikan ilmu yang dipelajari dalam mata kuliah seperti Manajemen Pemasaran, Manajemen Strategi, Rekayasa Kualitas, dan Kewirausahaan untuk merencanakan dan menyelenggarakan acara yang mendukung citra perusahaan serta meningkatkan kepuasan karyawan dan pelanggan. Penulis juga mengimplementasikan beberapa mata kuliah lainnya dalam beberapa proyek lain selama magang. Pengalaman ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan keterampilan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia,

- perencanaan acara, serta pengelolaan kualitas di lingkungan kerja, yang sekaligus memberikan kontribusi terhadap kelancaran operasional perusahaan.
4. Penulis berhasil mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan standar *grooming* di kalangan karyawan operasional. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode *Six Sigma* dan FMEA, penulis menemukan bahwa faktor utama yang memengaruhi *grooming* karyawan meliputi kurangnya kesadaran dan pemahaman karyawan tentang pentingnya penampilan yang sesuai dengan standar profesional perusahaan. Selain itu, faktor pengawasan yang tidak rutin dan tidak konsisten juga berperan besar dalam pelanggaran *grooming*, dengan pengecekan *grooming* yang kurang rutin dilaksanakan. Budaya permisif terhadap pelanggaran seperti kuku panjang, rambut tidak rapi, dan pakaian yang tidak sesuai menjadi faktor yang dapat memperburuk situasi. Proses komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan terkait harapan perusahaan terhadap *grooming* karyawan juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi ini. Temuan ini memberikan gambaran yang jelas bahwa untuk meningkatkan kualitas *grooming*, perusahaan perlu mengatasi faktor-faktor ini dengan pendekatan yang lebih sistematis.
 5. Dengan menggunakan metode *Six Sigma* dan FMEA, penulis berhasil mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan dalam penerapan standar *grooming* berdasarkan data pelanggaran yang terkumpul. Dengan menggunakan alat analisis seperti *diagram Pareto*, penulis menemukan bahwa pelanggaran terkait pakaian yang tidak sesuai adalah yang paling dominan di antara ketiga jenis pelanggaran *grooming* yang diamati. Pakaian yang tidak sesuai standar merupakan masalah yang paling sering terjadi, dengan lebih dari 39% pelanggaran berasal dari aspek ini. Diikuti oleh pelanggaran terkait kuku panjang 37% dan rambut tidak rapi 24%. Penulis juga menemukan bahwa pelanggaran terkait pakaian ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan tentang standar pakaian yang tepat, serta kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ini. Dari hasil analisis ini, penulis menyimpulkan bahwa area dengan tingkat pelanggaran tertinggi (pakaian tidak sesuai) harus menjadi prioritas utama untuk perbaikan. Meningkatkan pengawasan dan memberikan pelatihan yang lebih terfokus pada aspek pakaian dapat mengurangi jumlah pelanggaran secara signifikan, yang nantinya akan membantu menurunkan pelanggaran di aspek lain.
 6. Berdasarkan analisis menggunakan metode *Six Sigma* dan FMEA, penulis menyusun beberapa rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kualitas standar *grooming* karyawan operasional. Pertama, untuk mengatasi pelanggaran terkait pakaian yang tidak sesuai, penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan atau *workshop* tentang SOP *uniform* yang jelas dan tegas. Selain itu, perlu ada peningkatan pengawasan dengan melakukan pemeriksaan rutin atau inspeksi acak terhadap kepatuhan *grooming* karyawan. Pengawasan ini bisa dilakukan oleh HRD secara lebih terjadwal dan terstruktur, serta memberikan *feedback* langsung kepada karyawan yang melanggar. Kedua, penulis merekomendasikan untuk meningkatkan edukasi tentang pentingnya *grooming* bagi karyawan baru dan lama. Pelatihan ini dapat melibatkan pemberian panduan visual yang lebih jelas mengenai standar *grooming*, termasuk gaya rambut yang sesuai dan cara merawat kuku agar tetap rapi dan bersih. Ketiga, penulis menyarankan perusahaan untuk memperkenalkan sistem insentif bagi karyawan yang selalu mematuhi standar *grooming*, guna mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan termotivasi dalam menjaga penampilan mereka. Sementara itu, untuk karyawan yang melanggar, perusahaan harus menetapkan sanksi yang lebih jelas dan konsisten, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi ini dapat berupa peringatan tertulis tertentu yang dapat mengurangi pelanggaran *grooming* di masa depan.

4.2 Saran

Adapun saran pelaksanaan magang bersertifikat di PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti lebih rutin dalam menyelenggarakan pelatihan dan *workshop* terkait *grooming* dan profesionalisme di tempat kerja. Pelatihan ini tidak hanya untuk karyawan baru tetapi juga untuk karyawan lama agar mereka selalu diperbarui dengan standar perusahaan.
2. Disarankan perusahaan untuk memperkenalkan sistem insentif bagi karyawan yang selalu mematuhi standar *grooming* dengan baik, seperti penghargaan atau penghargaan bulanan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memperkenalkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar standar *grooming*. Insentif dan sanksi yang jelas akan menciptakan motivasi bagi karyawan untuk tetap menjaga penampilan profesional.
3. Disarankan agar program magang di PT Aryan Pembangunan Perumahan Properti lebih terstruktur dengan memberikan lebih banyak kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat langsung dalam berbagai proyek strategis, seperti *event* perusahaan atau perencanaan sumber daya manusia. Mahasiswa dapat diberikan panduan yang lebih jelas tentang apa yang diharapkan selama magang, sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengalaman yang lebih maksimal dan bermanfaat dalam pengembangan keterampilan profesional.