

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan serta analisis data yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Batik Semarang 16 .

4.1 Kesimpulan

- 1) Sanksi Hukuman atau Aturan tertulis yang ada di UMKM Batik Semarang 16 sudah baik dalam hal penetapan sanksi hukuman dan aturan tertulis hingga penerapannya kepada para pekerja yang indiscipliner. Namun masih kurang dalam sosialisasi mengenai aturan tertulis kepada pekerja lama maupun baru, sehingga masih ada beberapa pekerja yang belum mengetahui tahap-tahap sanksi hukuman dan keseluruhan aturan tertulis yang digunakan di UMKM Batik Semarang 16.
- 2) Teladan pimpinan di UMKM Batik Semarang 16 sudah bagus. Namun para bawahan masih pada tingkat meniru pimpinan tapi belum memiliki disiplin kerja secara mandiri tanpa adanya pimpinan didekat mereka. Jadi tingkat kedisiplinan kerja para pekerja sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan kerja para pimpinan mereka.
- 3) Ketegasan pimpinan yang adil dan tidak membedakan pekerja yang ada di UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahannya sudah bagus, baik dari pihak pimpinan yang memberikan tugas kepada bawahan dan penerapan sanksi kepada bawahan, maupun bawahan dalam menerima tugas dari pimpinan dan bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
- 4) Belum ada kebijaksanaan balas jasa dalam bentuk apapun kepada pekerja yang disiplin. Yang ada hanya balas jasa yang bersifat inisiatif dan kecil-kecilan seperti makan bersama, atau hanya jalan-jalan saja. Itupun hanya untuk pekerja yang berprestasi seperti melebihi kuota produksinya dalam sebulan ditambah sudah termasuk lama bekerja di

UMKM Batik Semarang 16. Sering melaksanakan pelatihan membatik dan ilmu batik kepada pihak luar namun tidak kepada para pekerja sendiri baik pelatihan di dalam maupun pelatihan di luar UMKM Batik Semarang 16.

- 5) Kepengawasan Melekat/Monitoring yang dilakukan para pimpinan kepada pekerja-pekerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah baik dengan pimpinan yang turun langsung dalam memonitor sejauh mana kinerja masing-masing pekerja ditambah bantuan teknologi seperti *cctv* dan *fingerprint* untuk meminimalisir pekerja bolos kerja, titip absen, dll.
- 6) Disiplin kerja para pimpinan dan para pekerja masih belum baik secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari data kehadiran pekerja dan hasil wawancara penulis dengan para informan yang selaras dengan banyaknya ketidakhadiran dan tidak adanya sistem balas jasa yang berpotensi banyak membantu menopang disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan mengenai disiplin kerja yang sudah ada di lokasi penelitian untuk keperluan pengembangan di kemudian hari adalah sebagai berikut.

1. Diperlukan mekanisme penafsiran dan sosialisasi yang rutine mengenai disiplin kerja / aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 kepada para pekerja baik yang lama maupun baru agar para pekerja selalu mendapatkan *reminder* tentang aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku.
2. Perlu adanya pendidikan karakter untuk membentuk tingkah laku pekerja yang disiplin dan tegas karena tingkat kedisiplinan mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan

para pimpinannya, agar para pekerja tersebut lebih mandiri dan punya kesadaran sendiri untuk disiplin kerja disaat ada maupun tidak adanya pimpinan

3. Perlu diadakan dan diterapkannya kompensasi atau balas jasa dan promosi jabatan untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja yang konsisten dalam disiplin untuk semakin mengurangi dan meminimalisir tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan para pekerja dan agar para pekerja lebih menganggap serius akan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas.
4. Perlu diperbanyaknya pelatihan atau pendalaman mengenai ilmu batik kepada para pekerjanya baik dari pihak UMKM Batik Semarang 16 maupun dari pihak luar agar para pekerja mendapatkan pengalaman baru dari luar dan juga dapat mengetahui kapasitas para competitor dari usaha-usaha batik yang lain
5. Perlu dibuat dan diterapkannya SOP mengenai pengawasan terhadap kinerja bawahan oleh para pimpinan agar tidak harus mengontrol langsung secara personal setiap pekerja yang sedang bekerja dengan keliling tempat kerja yang dapat menghabiskan waktu dan tenaga.