


LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
	FAKULTAS TEKNIK
	Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734 Laman: ft.uny.ac.id E-mail: ft@uny.ac.id, teknik@uny.ac.id

Nomor : 21/UN34.15/LT/2019	10 Januari 2019
Lamp. : 1 Bendel Proposal	
Hal : Izin Penelitian	

Yth . Pimpinan PT. INKA (Persero)
Jalan Yos Sudarso, Madiun, Jawa Timur

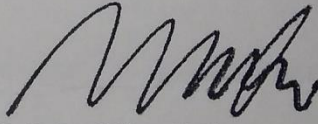
Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Annas Cahyadin
NIM	: 15503241005
Program Studi	: Pend. Teknik Mesin - S1
Tujuan	: Memohon izin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS)
Judul Tugas Akhir	: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas operator las di PT. INKA (persero)
Waktu Penelitian	: 4 Februari - 5 Maret 2019

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

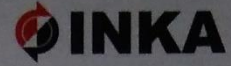
Dekan,



Dr. Ir. Drs. Widarto, M.Pd.
NIP 19631230 198812 1 001

Tembusan :
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN No. 076/233.BS/INKA/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ANNAS CAHYADIN
Nim : 15503241005
Institusi : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Jurusan : S1 - PENDIDIKAN TEKNIK MESIN

Telah selesai melaksanakan PENELITIAN di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun, mulai tanggal 07 Februari 2019 - 05 Maret 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 11 Maret 2019
PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
M. Perencanaan & Pengembangan SDM



ERLINDA PERMATASARI, M.Psi., Psi

Lampiran 2. “Kisi-Kisi Instrumen Penelitian “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Juru Las/Welder Di PT. INKA (persero)”

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Produktivitas Operator Las	Profil pekerjaan las yang dikerjakan	a. Spesifikasi benda pekerjaan b. Proses, dan mesin yang digunakan serta pengujian benda c. Permasalahan dan penanggulangannya	a. Staff Manager b. Supervisor c. Operator Las	a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi
		Tenaga kerja las yang dikerjakan	a. Kriteria tenaga kerja las b. Umur dan pengalaman tenaga kerja las c. Peraturan perusahaan	a. Staff Manager b. Supervisor c. Juru Las/Welder	a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi

			d. Job desk, target dan pemantauan yang dilakukan		
		Faktor yang mempengaruhi produktivitas operator las	<ul style="list-style-type: none"> a. Faktor yang berpengaruh dalam produktivitas b. Penghargaan yang diberikan c. Produktivitas dalam mengerjakan produk yang berbeda d. Umur dan kualitas produk yang dihasilkan e. Prestasi yang dihasilkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Staff Manager b. Supervisor c. Juru Las/Welder 	<ul style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi

		<p>Pembinaan yang dilakukan agar produktivitas operator tinggi</p>	<p>a. Pembinaan yang dilakukan. Kerjasama yang dilakukan, serta macam-macam pembinaan yang dilakukan</p> <p>b. Harapan dari hasil pembinaan yang dilakukan untuk perusahaan</p> <p>c. Dampak yang terjadi setelah dilakukan pembinaan</p> <p>d. Spesifikasi pembinaan yang dilakukan (mesin, benda, posisi pengelasan, dll?)</p>	<p>a. Staff Manager</p> <p>b. Supervisor</p> <p>c. Juru Las/Welder</p>	<p>a. Wawancara</p> <p>b. Observasi</p> <p>c. Dokumentasi</p>
--	--	--	--	--	---

Lampiran 3. Pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK STAFF MANAGER QC FABRIKASI

NAMA :
HARI/TANGGAL :
JAM :
TEMPAT :
PEWAWANCARA :

A. PROFIL PEKERJAAN LAS

1. Bagaimana profil pekerjaan las yang dikerjakan?
2. Bentuk barang atau benda nya seperti apa?
3. Ukuran benda yang dikerjakan berapa mm?
4. Standar benda yang dikerjakan seperti apa?
5. Perusahaan ini menghasilkan produk apa saja?
6. Proses dan tahapan produksinya seperti apa?
7. Pengujian benda yang dilakukan bagaimana?
8. Mesin las yang digunakan serta yang paling banyak digunakan seperti apa?
9. Permasalahan apa yang sering terjadi di divisi ini?
10. Dalam mengatasi permasalahan itu, penanggulangannya seperti apa?

B. TENAGA KERJA LAS YANG DIKERJAKAN

1. Bagaimana tenaga kerja Las yg dikerjakan di pt inka?
2. Umur yg paling kompeten pada tenaga kerja Las yang dimiliki pt inka khususnya di divisi QC kira2 berapa orang menurut bpk?
3. Pengalaman seperti apa yg bisa dipekerjakan di pt inka?
4. Tenaga kerja Las nya sendiri minimal harus menguasai posisi las yang seperti apa agar dapat bekerja diperusahaan ini?
5. Peraturan/Kebijakan seperti apa yang diterapkan untuk tenaga kerja Las yang diperkajikan di pt inka?
6. Adakah tipe/kriteria yang sudah menjadi patokan untuk pekerja yang bisa dikerjakan di pt inka?
7. Setiap job yg diterima pekerja biasanya selesai dalam kurun waktu berapa lama?
8. Pemantauan yang dilakukan atasan untuk mengecek pekerjaan operator dilapangan seperti apa?

C. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS OPERATOR LAS

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas operator Las?
2. Apakah pendidikan berpengaruh dalam produktivitas operator?
3. Apakah faktor lingkungan berpengaruh dalam produktivitas operator?
4. Adakah penghargaan jika operator tsb sangat produktivas?
5. Adakah perbedaan produktivitas dari segi pekerjaan yang berbeda?
6. Produk yang dihasilkan dalam sehari sudah mencapai target atau belum?
7. Operator bisa dikatakan mempunyai produktivitas yang baik menurut bpk yang seperti apa?
8. Di umur berapa operator itu bisa dikatakan prokutivitas? Apakah umur mempengaruhi produktivitas operator?
9. Menurut bpk kualitas dari produk yang dihasilkan sudah cukup baik atau belum?

D. PEMBINAAN YANG DILAKUKAN AGAR PRODUKTIVITAS OPERATOR TINGGI

1. Bagaimana pembinaan yang dilakukan agar produktivitas operator las itu sendiri tinggi?
2. Apakah sertifikasi termasuk dalam kategori pembinaan operator las?
3. Kriteria seperti apa yang biasanya dikirim untuk mengikuti sertifikasi?
4. Apa yang diharapkan perusahaan dalam sertifikasi tersebut
5. Apakah kepribadian berkaitan dengan hasil kerja?
6. Seberapa penting pembinaan itu dilakukan?
7. Untuk membentuk pribadi yang baik dalam diri operator pembinaan yang dilakukan seperti apa?

Lampiran 3. Pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK SUPERVISOR QC FABRIKASI

NAMA :
HARI/TANGGAL :
JAM :
TEMPAT :
PEWAWANCARA :

A. PROFIL PEKERJAAN LAS

1. Apakah benda kerja/obyek yang akan dijadikan suatu produk disini harus berkualitas, dan jika memungkinkan apakah harus mengimpor dari luar?
2. Benda yang dikerjakan disini apa ada yang dibeli dari luar negeri?
3. Dalam bekerja apakah harus semaksimal mungkin?
4. Apakah pekerjaan disini sudah terstruktur?

B. TENAGA KERJA LAS YANG DIKERJAKAN

1. Apa ide-ide yang tumbuh disini sangat penting untuk perusahaan ini?
2. Apa hanya sekedar ide?

C. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS LAS

1. Apa faktor dalam diri pribadi sangat berpengaruh dalam bekerja?
2. Rata-rata operator yang bekerja di bagian lapangan lulusan SMK/SMA?
3. Apa dalam tekanan target operator akan menjadi lebih produktivitas?
4. Mengenai penghargaan untuk operator apakah itu berpengaruh dalam produktivitas operator?
5. Bagaimana dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan operator?

D. PEMBINAAN YANG DILAKUKAN AGAR PRODUKTIVITAS OPERATOR TINGGI

1. Sertifikasi yang diberikan oleh operator bertujuan untuk apa saja?
2. Alasannya dilakukan sertifikasi operator untuk apa?
3. Menurut bapak seberapa penting pembinaan pekerjaan itu dilakukan?

Lampiran 3. Pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK OPERATOR LAS QC FABRIKASI

NAMA :
HARI/TANGGAL :
JAM :
TEMPAT :
PEWAWANCARA :

A. PROFIL PEKERJAAN LAS

1. Apakah welder menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi?
2. Penanganannya seperti apa?
3. Apakah sebelumnya sudah dibekali training sebelum terjun kepekerjaan?

B. TENAGA KERJA LAS YANG DIKERJAKAN

1. Apakah betul training yang dilakukan disini cukup ketat?
2. Dari training tersebut apa akan kompeten dalam bekerja?
3. Akankah berkualitas dari setiap job yang dihasilkan?

C. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS OPERATOR LAS

1. Apa fasilitas yang diberikan mempengaruhi produktivitas kerja?
2. Apa pengalamannya menjadi faktor penting dalam tingginya produktivitas kerja?
3. Bagaimana dengan lingkungan kerja, apa berpengaruh dengan produktivitas?
4. Usia yang benar-benar matang dan kompeten dalam mengelas usia berapa?
5. Bagaimana dengan produk yang dikerjakan? Apa semua sudah baik atau belum?

D. PEMBINAAN YANG DILAKUKAN AGAR PRODUKTIVITAS OPERATOR TINGGI

1. Apakah sebelum bekerja terlebih dahulu dilakukan training?
2. Apa hal tersebut membantu anda dalam melakukan pekerjaan?
3. Apa saja yang diajarkan selama mengikuti training?

Lampiran 3. Pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi

PEDOMAN OBSERVASI

Hari/tanggal observasi:

NO	ASPEK YANG DIAMATI	KEADAAN		DISKRIPSI HASIL PENGAMATAN
		ADA	TIDAK ADA	
Pekerjaan				
1	Obyek benda kerja			
2	Cara kerja operator			
3	Jadwal shift operator			
4	Jobdesk yang dikerjakan			
5	Komunikasi yang dilakuakn dengan operator lain			
7	Target pekerjaan			
8	Target yang dihasilkan			
Alat dan lingkungan				
1	Mesin las			
2	Jig and fixture			
3	K3			
4	Suasana perusahaan			
5	Kebisingan			
Sistem perusahaan				
1	Kebijakan			
2	Peraturan			
3	Kewajiban bagi karyawan			
Kesenjangan antara operator dan atasan				
1	Komunikasi operator & atasan			
2	Cengkrama dengan atasan			
3	Perilaku etos kerja operator dan atasan			
Trainning dan skill				
1	Trainning operator baru			
2	Trainning operator lama			
3	Skill pengelasan operator			
4	Pengalaman pengelasan operator			

Lampiran 3. Pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi

PEDOMAN DOKUMENTASI

No	Sumber Dokumentasi	Keterangan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1.	Dokumen profil perusahaan			
2.	Gambar pekerjaan			
3.	Dokumen jobdesk			
4.	Gambar alat dan peralatan kerja			
5.	Gambar benda kerja			
6.	Gambar suasana pekerjaan			
7.	Dokumen table operator			
8.	Gambar jobsheet			
9.	Dokumen pengiriman barang			
10.	Gambar hasil produk			

Lampiran 4. Analisis Data

WAWANCARA STAFF MANAGER QC FABRIKASI

Nama informan : Pungky
Subjek : Staff Manager QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 7 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Staff Manager

AC : Annas Cahyadin (peneliti)

P : Pungky (informan)

AC : Bagaimana profil pekerjaan las yang dikerjakan?

P : Karena kita sekarang berada di bagian QC Fabrikasi, dan didisini lebih mengerjakan bogie fram, maka dari itu dalam penelitan mas memfokuskan ke bagian bogie fram saja karena yang paling banyak melakukan pengelasan, ada banyak benda yang memang dikerjakan disini, namun yang paling utama disini mengerjakan, bogie fram, under fram dan car bogie, untuk bogie fram sendiri bentuknya kompleks terbuat dari plat.

AC : Bentuk barang atau bendanya seperti apa?

P : Untuk bogie fram sendiri bentuknya kompleks terbuat dari plat, dari rangkaian kereta yang sebelumnya sampai dengan sekarang menggunakan body yang sama namun yang membedakan hanya material.

AC : Ukuran benda yang dikerjakan berapa mm?

P : Jika yang sekarang menggunakan stanlisteel, ukuran benda yang dipakai untuk car bogie menggunakan ukuran 3mm.

- AC : Standar benda yang dikerjakan seperti apa?
- P : Berstandar untuk yang car bogie menggunakan standar Jepang dan Jerman.
- AC : Perusahaan ini menghasilkan produk berupa apa saja?
- P : PT. INKA menghasilkan produk berupa macam-macam, loko, kereta, gerbong dll, namun dalam melakukan pekerjaan bekerjasama dengan Jerman dalam mengimpor barang/benda kerjanya, perusahaan ini perusahaan BUMN yang benda kerjanya lebih mengoptimalkan hasil dalam Negeri walaupun ada beberapa yang dari luar seperti, Janset, Trecaksion, Brike, itu ambil dari luar seperti Jerman, Spanyol, karena INKA sebenarnya itu perusahaan Integrator yang tidak semuanya dibuat disini, seperti yang menggunakan sistem-sistem sebagian besar memang harus dari luar, namun INKA juga bersinergi mengenai benda kerja dari dalam Negeri seperti, PT. PINDAD, BARATA, BBI, namun untuk konstruksi bajanya full INKA yang membuat, sebelum menjadi body atau rangkaian kereta lainnya INKA memesan di perusahaan seperti, KRAKATAU STEEL, GUNUNG GARUDA, karena INKA tidak bisa membuat rom integrator lebih ke rom assembly maka dari itu rom material masih memanfaatkan dari luar seperti, plat, siku, sun bar, dll.
- AC : Proses dan tahapan produksinya seperti apa??
- P : Tahapan atau proses sebelum jadi bogie sendiri banyak, sebelumnya kita ambil dari sudut pandang QC, pertama dari room material baik itu plat, pipa, angel atau siku, run bar, dll. Pertama room material ini datang kita memang ambil dari luar karena emg kita belum bisa produksi sendiri, misalkan saja produk datang dari KS, DDS, GSD, karena memang tidak semuanya dari Indonesia tetapi mayoritas kita dari Indonesia, karena INKA sendiri dibebani dengan TKDM (tingkat kualitas komponen dalam negeri) yang memang sudah disyaratkan dalam peraturan pemerintah min 40% namun INKA sendiri sudah bisa mencapai 60-70%, lalu dari room

material lanjut keassembly mulai dari pemotongan, sebelumnya memang sudah ada gambar untuk car body lalu lanjut kepemotongan untuk dijadikan minerasi atau single part jadi itu masih dalam bentuk kecil, plat utuh namun tidak yang dalam bentuk mentahan, misalkan plat yang lembaran yang panjang 1200mm x 1400mm dijadikan kecil-kecil sesuai dengan gambar lalu kemudian masuk ke sub assy adalah pemersatuan plat kecil-kecil disatukan dengan cara di las dari sub assy ini nanti jadi set wol yaitu penyatuan rangkaian yang sebelumnya dari assy sehingga menjadi sebuah rangkaian kereta bagian body atau kanan dan atas/atap yang disebut roff, semua disatukan sehingga terlihat kerangka kecilnya yang nantinya setelah itu dikirim kebagian assembly jadi setiap pekerjaan ada sub-sub nya sendiri sehingga terstruktur.

AC : Pengujian benda yang dilakukan bagaimana?

P : Di setiap divisi mempunyai QC nya masing-masing mulai dari room material sampai finishing, jadi bisa disimpulkan QC ini sangat penting sebelum masuk kebagian-bagian dan divisi lain harus melalui QC agar tercipta produk yang berkualitas, khusus dibagian QC Fabrikasi namanya QC Welding proses yang lebih fokus kepersiapan prosedur pengelasan yang lebih banyak berperan dibagian minor, sub assy, dan assembly karena fabrikasi baja tidak bisa lepas dari baja dan pengelasan proses ini baru car body belum masuk ke bogie fram rangkaian bawah roda, setelah itu selesai dilakukan pengujian benda dalam hal ini kita memfokuskan kebagian kita saja QC Fabrikasi, nanti ada namanya final cashting, pengujian tekanan, dll.

AC : Mesin las yang digunakan serta yang paling banyak digunakan seperti apa?

P : Mesin las yang di gunakan disini menggunakan las GMAW hampir 90% alasannya karena lebih efektif dan efisien, namun untuk yang plat-plat tipis menggunakan GTAW, ada lagi SPOT welding ini

keungkinan sampai 40-50% penggunaannya, ada lagi SMAW namun hanya sedikit.

AC : Permasalahan apa yang sering terjadi di divisi ini?

P : Di divisi QC Fabrikasi sendiri khusus di welding permasalahannya kompleks, seperti dibagian bogie, karena pesanan kereta sedang banyak kita pasti merekrut pekerja juga yang sesuai kebutuhan, dari sana muncul permasalahan contohnya dari weldernya, sudah pasti banyak welder yang baru, welder itu tidak bisa instan, ia harus mempunyai pengalaman dulu, jam terbang dll, pengelasan yang dilakukan oleh welder yang baru pasti banyak diflek, cacat.

AC : Dalam mengatasi permasalahan itu, penanggulangannya seperti apa?

P : Menanggulangnya kita training, untuk training welder-welder baru min 2 minggu nanti ada teori dan praktik, setelah itu masuk ke training kualifikasi dengan dicoba mengelas sesuai standar dan di uji, untuk welder lama biasanya hanya kualifikasi nanti diberikan testis lalu diminta mengelas dengan sesuai standar, jika semua hasilnya baik maka welder bisa mengerjakan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan.

WAWANCARA STAFF MANAGER QC FABRIKASI

Nama informan : Pungky
Subjek : Staff Manager QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 10 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Staff Manager

AC : Bagaimana tenaga kerja las yang dikerjakan di PT. Inka?

P : Background welder sendiri macam-macam tapi memang mayoritas yang bekerja dilapangan SMK entah itu jurusan mesin atau pengelasan karena jika sarjana/diploma mengarahnya ke job management yang tidak turun langsung bekerja dilapangan, dan rata-rata lulusan yang bekerja langsung ke produk mayoritas SMK, supervisor dan bahkan managernya mereka ada yang dari SMK lulusannya khususnya yang fabrikasi, kenapa bisa begitu?, karena memang atasan mereka berpengalaman, sementara untuk lulusan SMA mungkin lebih sulit, kemungkinan ia akan ditempatkan dibagian dokumen/dokumentasi/administrasi, karena disini rata-rata pekerjaan teknik, namun lulusan diploma ada beberapa yang memang dilapangan tetapi hanya sebagai managerial, sementara welder yang bekerja langsung dilapangan terbilang masih mayoritas masih muda mereka berumur antara 20th-30th, ada beberapa juga yang berumur 40th-45th tetapi mayoritas yang muda-muda tadi.

AC : Umur yang paling kompeten pada tenaga kerja las yang dimiliki PT. Inka khususnya di divisi QC Fabrikasi kira-kira di umur berapa?

P : Welder-welder yang kompeten/berpengalaman disini tidak bisa ditentukan dari usia, jadi orang yang bisa dikatakan kompeten disini terlihat dari pengalaman ia kerja disini, semakin lama ia kerja disini kita bisa simpulkan orang itu bisa dikatakan kompeten.

AC : Pengalaman seperti apa yang bisa dipekerjakan di PT. Inka?

- P : Khususnya QC Fabrikasi, dan orang-orang yang berada disini pengalamannya macam-macam khusus di QC Fabrikasi harus mempunyai pengalaman teknikal manufaktur/konstruksi dan minimal pengalaman yang harus sudah dijalani yaitu 3 tahun, untuk yang karyawan tetap, nanti berbeda lagi jika dibuka rekrutment manager dll dan pasti memiliki minimal pengalaman yang harus sudah dijalani.
- AC : Tenaga kerja las nya sendiri minimal harus menguasai posisi pengelasan yang seperti apa agar dapat bekerja diperusahaan ini?
- P : Pekerja/tenaga kerja las disini harus menguasai dasar pengelasan fillet dan nanti bisa dikembangkan kearah 1G, jadi minimal ia bisa 2F & 1G.
- AC : Peraturan/kebijakan seperti apa yang diterapkan oleh tenaga kerja las yang dipekerjakan di PT. Inka?
- P : Sementara untuk peraturan yang berada disini sama mungkin seperti yang lain apalagi pekerjaan manufaktur/konstruksi yang berat yang pertama pasti safety yaitu k3 nya dan untuk disini mungkin yang berbeda tidak boleh memfoto, membawa benda apapun walaupun itu sudah berada di tempat sampah, harus selalu menggunakan helm, dan berjalan di jalur hijau.
- AC : Adakah tipe/kriteria yang sudah menjadi patokan untuk pekerja yang bisa dipekerjakan di PT. Inka?
- P : Rekrutment INKA harus menguasai yang berhubungan dengan teknikal, selebihnya sama saja umum seperti yang lain.
- AC : Setiap job desk yang diterima pekerja biasanya selesai dalam kurun waktu berapa lama?
- P : Jobdesk yang harus dikerjakan dibagian QC Fabrikasi yaitu bogie minimal harus 2 kereta dan di kereta ini banyak bagian-bagiannya dari sana nanti dipecah-pecah ada setwoll, bogie fram, body car dll, dan disini kan lebih kebagian bogie dan minimal sehari

menghasilkan 4 rangkaian kereta dan dari bogie ini nanti di pecah lagi ke sub-sub assy.

AC : Pemantauan yang dilakukan atasan untuk mengecek pekerjaan operator dilapangan seperti apa?

P : Pemantauan yang dilakukan disini seperti halnya jemput bola, jadi nanti kita orang-rang staff akan turun langsung tidak hanya memantau tapi kita membantu mereka memecahkan masalah jika ada permasalahan yang terjadi dan kita juga selalu mengikuti setiap job desk mereka agar semua yang diharapkan bisa sejalan terus, dan kita juga sebagai prantara masukan dari pekerjaan yang berada dilapangan.

WAWANCARA STAFF MANAGER QC FABRIKASI

Nama informan : Pungky
Subjek : Staff Manager QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 20 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Staff Manager

AC : Faktor-faktor apa yang mempengaruhi produktivitas operator las?

P : Faktor produktivitas seorang welder itu yang pertama mengenai faktor eksternal disini, peralatan APD, perlengkapan pengelasan, terkadang jika kita melihat mesin las yang sedikit rusak akan mempengaruhi pekerjaan yang nantinya mempengaruhi produktivitas, misalkan, kaca las yang tidak bagus, sarung tangan yang terlalu tipis, kawat las yang habis itu akan mempengaruhi sekali, karena dalam mengelas harus memiliki rasa nyaman, lalu stang las nya itu juga harus yang baik, terkadang juga materialnya yang telat itu mempengaruhi produktivitas, tetapi semua itu bukan tanpa sebab, fasilitas juga berpengaruh seperti gaji, tunjangan, dll. welder jika ada permasalahan dirumah sangat berpengaruh, saya sering ngobrol dengan welder-welder dilapangan soal ini, memang sangat kelihatan jika welder tersebut ada masalah karena produk yang dihasilkan tidak seperti biasanya, lalu biasanya belum gajian, ini juga berpengaruh biasanya mendekati akhir bulan sehingga motivasi mereka terkadang turun hal seperti ini lumrah, saya yakin tidak terjadi disini saja.

AC : Apakah pendidikan berpengaruh dalam produktivitas operator?

P : Saya rasa terkait pendidikan tidak ada pengaruh ke produktivitas karena nanti berpacunya ke pengalaman dan skill, meskipun dari SMP dan memiliki pengalaman banyak dan mau belajar serta skillnya bagus hasilnya juga pasti lebih bagus, namun memang disini standar karyawan harus minimal SMK/SMA, tetapi itu tidak berpengaruh besar, mungkin yang berpengaruh misalkan ada dua individu dengan lulusan SMK pengelasan dan yang satu SMK pembangunan, pasti lebih bagus yang lulusan SMK pengelasan.

AC : Apakah faktor lingkungan berpengaruh dalam produktivitas operator?

P : Bisa jadi berpengaruh dalam produktivitas operator las disini, misalkan kita lihat lingkungan disini ada crene gerak mengeluarkan

bunyi yang lumayan nyaring jika operator merasa terganggu pasti hasil produknya kurang baik, lalu misalkan orang bekerja ditunggui oleh mandornya, itu bisa juga berpengaruh dalam diri operator, tetapi itu tidak akan berpengaruh jika pengalaman si welder tersebut baik, semua kembali kepengalaman internalnya masing-masing.

AC : Adakah penghargaan jika operator tersebut sangat produktivitas?

P : Jadi yang namanya penghargaan disini ada 2 macam, ada penghargaan yang terlihat dan tidak terlihat, yang terlihat biasanya dalam bentuk nyata, yang biasanya jika disini itu memberi penghargaannya dengan tim, karena pekerjaan disini kan rata-rata tim, misalkan bisa mencapai target dengan maksimal bisa makan-makan bareng-bareng, yang kedua secara pribadi biasanya berupa lisan saja karena yang dalam materil masih belum, dan yang tidak terlihat juga biasanya nanti biasanya bisa diperpanjang kontraknya bahkan bisa sampai menjadi karyawan tetap, penghargaan ini biasanya menjadi motivasi buat operator, sehingga penghargaan ini bisa mempengaruhi produktivitas operator las disini.

AC : Adakah perbedaaan produktivitas dari segi pekerjaan yang berbeda?

P : Pekerjaan yang berbeda memang berpengaruh dalam produktivitas, di Inka operator itu sudah di plot jadi misalkan si A mengerjakan di proyek bangladesh bagian set frem, besok di plot di bagian cros bem sementara bentuk pengelasannya berbeda jika kita pindah-pindah setiap hari nanti operator tidak akan dapat feel nya, maka dari itu kita disini menempatkan welder secara proyek, sehingga welder tersebut bisa fokus ke proyek yang diberikan dan hasilnya memuaskan, sehingga produktivitas operator las terlihat dari sana.

AC : Produk yang dihasilkan dalam sehari sudah mencapai target atau belum?

- P : Operator di Inka bisa dipastikan semua sudah mencapai target, karena kan sudah dihitung/direncanakan, kebutuhan proyek ini selama satu tahun misalkan, disini divisi QC Fabrikasi dengan target sehari 2 bogie dengan 1 line 2 orang, tergantung dengan besar kecilnya benda tersebut, dan sekitar 45 orang yang mengerjakan proyek bogie ini dan dari 45 orang ini dibagi menjadi 2 shift.
- AC : Operator bisa dikatakan mempunyai produktivitas baik menurut bapak yang seperti apa?
- P : Produktivitas yang pertama tidak melihat dari kuantitas, melainkan melihat dari kualitas jika misalkan mengelas itu satu orang sehari bisa mengelas 4 tetapi ketika di cek secara kualitas hasilnya repair semua, misalkan dibagian bogie pengujian kualitasnya bisa di ultrasonic lalu harus dilakukan repair lagi karena barang yang kurang berkualitas itu akan jadi pekerjaan berulang secara produktivitas tidak bagus, lebih baik yang sehari cuman dapat satu tetapi setelah diuji bagus dan lolos, jadi jika kita kaji ulang dari yang menghasilkan dalam sehari 4 namun kurang bagus berarti harus menambah hari lagi yang agak lama dan bisa disimpulkan dalam sehari dia tidak dapat 1 bahkan kurang dari satu, lebih baik 1 tetapi setelah diuji bagus dan lolos, dan barang jika sudah repair nilainya akan berbeda dengan sekali jadi.
- AC : Di umur berapa operator itu bisa dikatakan produktivitas?
- P : Umur rata yang bagus mengelas di Inka khususnya di divisi Qc Fabrikasi antara umur 30-40th, karena jika melihat umur 20-30th secara skill mereka belum dapat banget feelnya mungkin ada beberapa orang saja yang bisa menyaingi ataupun lebih bagus dari umur yang 30-40th karena mungkin mereka senang belajar, mengasah kemampuannya dengan bagus, jadi kenapa umur 30-40th bisa dibilang menengelasnya bagus atau produktivitasnya baik karena faktor internal, seperti sudah berkeluarga sehingga dia ada tanggungan, dan secara pengalaman disini dia mengelasnya lama,

secara tanggung jawab sudah dapat dan mentalnya lebih baik disbanding kan usia muda, jadi umur juga sangat berpengaruh terutama dari internalnya tadi yaitu sikisnya dia.

AC : Menurut bapak kualitas dari produk yang dihasilkan sudah cukup baik atau belum?

KP : Dalam pengelasan biasanya ada standarnya misalkan disini kita menggunakan standar AWS ketika produk yang dihasilkan sudah melewati rangkain uji coba dan minim cacat bahkan tidak ada yang cacat itu bisa dikatakan sudah layak jual, dan disini produk yang dihasilkan semua semua sudah berstandar yang ditetapkan dan operator dalam mengelas semua sudah bagus, tetapi memang perlu sedikit improve karena proyek lagi banyak dan welder-welder baru tidak mungkin diberikan kerjaan yang ditingkat-tingkat atas yang sulit-sulit mungkin disitu yang harus ditingkatkan, karena walaupun mudah jika yang mengerjakan welder baru dan hasilnya repair itu tidak bagus.

WAWANCARA STAFF MANAGER QC FABRIKASI

Nama informan : **Pungky**
Subjek : **Staff Manager QC Fabrikasi**
Hari/tanggal wawancara : **5 Maret 2019**
Pukul : **08.00-10.00**
Tempat : **Kantor Staff Manager**

AC : Bagaimana pembinaan yang dilakukan agar produktivitas operator las itu sendiri tinggi?

P : Training yang dilakukan disini memang terbagi menjadi 2 tahapan, ada untuk yang baru dan yang untuk yang lama, yang baru sendiri ditraining untuk membiasakan dan mengenalkan lebih dekat dengan perusahaan dan pekerjaan yang akan dia kerjakan, dan untuk yang lama biasanya jika ada beberapa operator yang dipindah bagian contohnya, dari yang sebelumnya dibagian penggrindaan lalu ditawarkan untuk kebagian pengelasan pasti akan dilakukan training, ini semua dilakukan dengan sangat ketat supaya pada saat mereka turun kepekerjaan mereka yang baru langsung bisa beradaptasi dengan baik dan bisa melakukan pekerjaan sesuai SOP yang nantinya pasti menghasilkan produk yang berkualitas.

AC : Apakah sertifikasi termasuk dalam kategori pembinaan operator las?

P : Salah satu pembinaan kami berupa sertifikasi dan kami memang sering mengirimkan operator kami untuk mengikuti sertifikasi.

AC : Kriteria seperti apa yang biasanya dikirim untuk mengikuti sertifikasi?

P : Kami biasanya memilih beberapa orang untuk ikut, pastinya orang tersebut yang sudah memiliki pengalaman banyak dan sudah menjadi karyawan tetap.

AC : Apa yang diharapkan perusahaan dari sertifikasi tersebut?

- P : Harapannya agar setelah pulang nanti dia dapat memberikan kontribusi yang baik untuk pekerjaan dan lingkungan kerjanya dan yang paling penting dia bisa memberikan dampak baik untuk operator yang lain serta bisa menghasilkan produk yang lebih berkualitas lagi sehingga operator yang lain bisa mengikuti jejak dia.
- AC : Apakah kepribadian berkaitan dengan hasil kerja?
- P : Ya, hasil yang baik karena operator yang baik begitu yang sering saya ungkapkan ke operator dilapangan pada saat saya turun langsung ke lapangan untuk cek kondisi disana.
- AC : Seberapa penting pembinaan tersebut?
- P : Pembinaan sangat penting untuk karakter operator serta etos kerja mereka.
- AC : Untuk membentuk pribadi yang baik dalam diri operator pembinaan yang dilakukan seperti apa?
- P : Pembinaan yang dilakukan disini memang kurang lebih seperti sertifikasi, namun bedanya didalam pembinaan pekerjaan disini terdapat pembinaan etika dan kepribadian, sehingga pekerjaan dan kepribadian mereka bisa terbentuk untuk menjadi karyawan yang tidak hanya berproduktivitas tinggi tetapi karyawan yang beretika baik.

WAWANCARA SUPERVISOR QC FABRIKASI

Nama informan : Yusup Wardoyo
Subjek : Supervisor QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 7 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Supervisor

AC : Apakah benda kerja/obyek yang akan dijadikan suatu produk disini harus berkualitas, dan jika memungkinkan apakah harus mengimpor dari luar?

YW : Benda kerja/obyek yang kita kerjakan memang harus berkualitas untuk mendukung hasil yang baik sebelum kita suplai ke konsumen atau pemesan, sehingga benda tersebut ada yang memang beberapa dari luar Negeri seperti yang sudah ada, namun tidak sedikit juga kita menggunakan bahan atau benda kerja hasil dari dalam Negeri, agar ciri khas BUMN tetap terjaga yang tetap memanfaatkan produk asli dalam Negeri.

AC : Dalam melakukan pekerjaan haruskah dikerjakan dengan maksimal?

YW : Jelas. Kenapa? Karena kalau kita tidak maksimal dalam melakukan proses, pengujian serta mesin yang digunakan tidak baik akan merubah kualitas, belum lagi ini perusahaan BUMN yang di bawahi langsung oleh pemerintah, jika saja ada barang atau produk yang jelek pasti akan mencoreng nama perusahaan dan pemerintahan kita, belum lagi perusahaan ini dipercaya oleh luar negeri yang banyak memesan kereta disini.

AC : Apakah pekerjaan disini sudah terstruktur??

YW : Dari itu setiap proses yang kita lakukan harus benar-benar baik dan terstruktur.

AC : Bagaimana dengan ukuran dan dimensi pada benda kerja/obyek yang dikerjakan?

YW : Dalam ukuran benda kerja pun kita tidak asal kerjakan semua harus sesuai standar, ada cheking sebelum dikerjakan soal ukuran, dimensi dll, ukuran pun kita rata-rata menggunakan 3mm dengan dimensi 5mm jika diluar dari itu kita tidak bisa kerjakan.

WAWANCARA SUPERVISOR QC FABRIKASI

Nama informan : Yusup Wardoyo
Subjek : Supervisor QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 10 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Supervisor

AC : Apa ide-ide yang tumbuh disini sangat penting untuk perusahaan ini??

YW : Ide bahkan kreatifitas sangat penting bagi pekerjaan ini, karena kita berhubungan dengan produk yang akan digunakan oleh orang banyak.

AC : Apa hanya sekedar ide?

YW : Mereka juga tidak sembarang memberikan ide mentah namun mereka terkadang menjelaskan bagaimana cara pekerjaan pengelasannya nanti, sehingga mereka sudah mempunyai gambaran bagaimana cara kerjanya serta cara pengelasannya.

WAWANCARA SUPERVISOR QC FABRIKASI

Nama informan : Yusup Wardoyo
Subjek : Supervisor QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 20 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Supervisor

AC : Apakah faktor dalam diri pribadi sangat berpengaruh dalam bekerja??

YW : Sangat terlihat memang jika anggota kami sedang dalam masalah, paling terlihat dari hasil kerja serta cara berkomunikasi mereka, namun jika hal ini terjadi kami selaku atasan atau kawan lain sesama operator juga ikut berusaha memberikan masukan supaya ia kembali fokus dalam pekerjaannya, kami juga pastinya memotivasi ia supaya semangatnya kembali muncul dan dapat bekerja dengan baik lagi.

AC : Rata-rata operator yang bekerja dibagian lapangan lulusan SMK/SMA?

YW : Operator disini hampir rata-rata SMK, karena memang pekerjaan seperti ini lebih banyak di SMK maka dari itu INKA lebih mengutamakan lulusan SMK bagi operator lapangan, mungkin ada sebagian kecil yang lulusan SMA namun ditempatkan dibagian kantor yang mengurus surat menyurat dll.

AC : Apa dalam tekanan target operator akan menjadi lebih produktivitas??

YW : Semakin kencang target kita disini juga semakin sibuk pastinya, sehingga kita bisa menilai produktivitas operator seperti apa, dan pasti setiap target yang diterima sudah dirangkai perencanaannya agar semua terkendali, kami juga selalu mengecek kesetiap line operator apakah produk yang dikerjakan sudah memenuhi standar atau belum serta menanyakan kesulitan dan menanganinya bersama.

- AC : Mengenai penghargaan untuk operator apakah itu berpengaruh dalam produktivitas operator?
- YW : Mempengaruhi sekali memang penghargaan itu, dari penghargaan ini kita menjadi kompak dan berkeluargaan yang erat, dan tidak menutup kemungkinan kita disini semakin berlomba-lomba untuk mencapai produktivitas yang lebih baik.
- AC : Bagaimana dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan operator?
- YW : Kinerja yang baik akan menghasilkan produk yang berkualitas, kami disini dituntut untuk bisa bekerja dibawah tekanan yang tinggi, dari segi target dan kualitas, untuk memberi kenyamanan konsumen, maka dari itu tidak sembarang orang bisa masuk perusahaan Inka ini karena memang disini membutuhkan orang-orang yang memiliki produktivitas kerja yang baik dan kompeten dibidangnya.

WAWANCARA SUPERVISOR QC FABRIKASI

Nama informan : Yusup Wardoyo
Subjek : Supervisor QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 5 Maret 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Kantor Supervisor

AC : Sertifikasi yang diberikan operator bertujuan untuk apa??

YW : Sertifikasi dilakukan memang memiliki maksud, pertama untuk memberikan dampak yang baik bagi pekerjaannya, kedua untuk rekan-rekan operator yang lain supaya ikut termotivasi seperti yang telah mengikuti sertifikasi.

AC : Alasannya dilakukan sertifikasi operator untuk apa?

YW : Untuk menempa kemampuan dan pengalaman yang lebih tinggi, sehingga skill pada saat bekerja nanti lebih berkualitas dan disiplin, dan dizaman yang modern seperti ini pasti banyak konsumen yang memesan produk kereta api yang terlihat modern dan hal ini pasti memerlukan pengelasan yang lebih sulit, maka dari itu sertifikasi pengelasan untuk operator sangat penting dilakukan.

AC : Menurut bapak seberapa penting pembinaan pekerjaan itu dilakukan?

YW : Sangat penting memang sebuah pembinaan, karena jika pribadi seorang operator tersebut buruk biasanya mempengaruhi pekerjaannya, sehingga etika, pribadi, dan etos kerja harus seimbang dengan pekerjaan agar terasa nyaman, dan pasti hasilnya pun tidak mengecewakan.

WAWANCARA OPERATOR LAS QC FABRIKASI

Nama informan : Suwardi
Subjek : Operator Las QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 7 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Line Operator

AC : Apakah welder menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi?

S : Ya benar mas, memang permasalahan sering terjadi di weldernya.

AC : Penanganannya seperti apa?

S : kita sebagai welder juga sudah pasti bisa menanggulangnya, karena pada saat sebelum terjun kelapangan kita dilakukan training sehingga setiap permasalahan yang terjadi kita sebisa mungkin menanggulangnya sendiri atau dengan atasan kita.

AC : Apakah sebelumnya sudah dibekali training sebelum terjun kepekerjaan??

S : Sebelum terjun kelapangan kita dilakukan training.

WAWANCARA OPERATOR LAS QC FABRIKASI

Nama informan : Suwardi
Subjek : Operator Las QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 10 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Line Operator

AC : Apakah betul training yang dilakukan disini cukup ketat?

S : Betul mas, pekerja disini sudah melalui berbagai training yang ketat sebelum turun langsung kelapangan.

AC : Dari training tersebut apa akan kompeten dalam bekerja?

S : Dan saya bisa mengakui jika mereka semua ini sudah kompeten di jobdesknya mereka masing-masing.

AC : Akankah berkualitas dari setiap job yang dihasilkan?

S : Produk yang kita keluarkan berkualitas dan diminati banyak Negara luar.

WAWANCARA OPERATOR LAS QC FABRIKASI

Nama informan : Suwardi
Subjek : Operator Las QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 20 Februari 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Line Operator

AC : Apa fasilitas yang diberikan mempengaruhi produktivitas kerja?

S : Fasilitas sangat penting bagi kami disini, seperti mesin las, APD dll, sebab jika semua itu siap akan membantu kerja kami, serta fasilitas gaji, tunjangan dll juga sangat penting untuk memotivasi kami agar lebih semangat bekerja, semua itu mempengaruhi kerja kami walaupun banyak hal lain juga, tetapi setidaknya jika semua itu ada kami pastikan target yang diminta akan terpenuhi.

AC : Apakah pengalaman menjadi faktor penting dalam tingginya produktivitas kerja?

S : Pengalaman sangat berpengaruh disini, kami hampir rata-rata lulusan SMK yang bidangnya keteknikan, karena jika minim pengalaman disini mungkin akan kesulitan karena produk yang kita kerjakan juga sangat detail dan rumit, belum lagi produk disini kereta api yang akan digunakan masyarakat, sehingga pekerjaan pengelasan disini harus sangat baik dan hasil baik tersebut diperoleh dari pengalaman dan skill kita masing-masing.

AC : Bagaimana dengan lingkungan kerja, apa berpengaruh dengan produktivitas kerja?

S : Memang berpengaruh, karena kami disini hampir setiap hari kecuali hari libur jika perusahaan tidak menciptakan lingkungan kerja yang baik kami juga tidak akan bisa nyaman dalam bekerja, serta teman-teman dan para atasan, jika mereka tidak kompak maka kami juga susah untuk mencapai target, tetapi bagusnya disini

lingkungan kerjanya baik semua baik dari perusahaan, atasan hingga teman-teman yang lain, sehingga kami dalam bekerja lebih semangat karena semua berjalan dengan semestinya, dan target yang diminta perusahaan bisa kami selesaikan.

AC : Usia yang benar-benar matang dan kompeten dalam mengelas usia berapa?

S : Umur 30-40th memang umur yang sangat matang disini, karena dari umur yang sudah mencapai itu sudah pasti orang itu memiliki pengalaman yang banyak dan baik dalam mengelas, berbeda dengan yang muda-muda yang masih terbilang minim pengalaman disini, maka dari itu biasanya produk-produk penting yang riskan dikerjakan oleh senior-senior agar hasilnya tidak mengecewakan.

AC : Bagaimana dengan produk yang dikerjakan, apa semua sudah baik atau belum?

S : Produk yang kami kerjakan disini hampir rata-rata semua lolos uji, itu disebabkan kinerja kami yang terbilang profesional, disiplin dan berkomunikasi tentunya oleh atasan-atasan karena setiap produk yang dikerjakan pasti mempunyai masalahnya sendiri-sendiri sehingga kami harus berfikir cepat memecahkan masalah di kala target banyak dan pesanan produk yang rumit menunggu, tidak sedikit masalah yang terjadi disebabkan oleh produk yang cacat, seperti dimensi, ukuran, bentuk, dll, maka dari itu produk juga mempengaruhi produktivitas kami.

WAWANCARA OPERATOR LAS QC FABRIKASI

Nama informan : Suwardi
Subjek : Operator Las QC Fabrikasi
Hari/tanggal wawancara : 5 Maret 2019
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Line Operator

AC : Apakah sebelum bekerja terlebih dahulu dilakukan training?

S : Sebelum mulai bekerja kami semua disini pasti sudah melewati masa training pada awal kami berada diperusahan ini.

AC : Apa hal tersebut membantu anda dalam melakukan pekerjaan?

S : Hal seperti ini memang sangat membantu kami sebelum memasuki pekerjaan yang ada di bagian kami masing-masing.

AC : Apa saja yang diajarkan selama mengikuti training?

S : Kami juga diajarkan kiat-kiat bekerja agar pekerjaan kami baik dan selalu disiplin atas semua hal yang diminta perusahaan.

HASIL PEDOMAN OBSERVASI

Hari/tanggal observasi:

NO	ASPEK YANG DIAMATI	KEADAAN		DISKRIPSI HASIL PENGAMATAN
		ADA	TIDAK ADA	
Pekerjaan				
1	Obyek benda kerja	Ada		Obyek benda kerja sudah sesuai dengan yang diminta perusahaan dan tersedia di lokasi
2	Cara kerja operator	Ada		Welder memperlihatkan cara mengelas obyek benda kerja bogie
3	Jadwal shift operator	Ada		Jadwal shift ditempel di depan ruangan Supervisor
4	Jobdesk yang dikerjakan	Ada		Gambar kerja operator terdapat di line/tempat kerja operaotor
5	Komunikasi yang dilakuakn dengan operator lain	Ada		Operator selalu melakukan komunikasi dengan rekan maupun atasan
7	Target pekerjaan		Tidak ada	Gambar berupa target tidak diperlihatkan kepada peneliti, namun hanya diberitahu melalui lisan
8	Target yang dihasilkan	Ada		Benda kerja yang dihasilkan sesuai dengan jobdesk yang diharapkan
Alat dan lingkungan				
1	Mesin las	Ada		Mesin las diperkenankan untuk dicoba dan dicermati dan berada di tempat operator bekerja
2	Jig and fixture	Ada		Alat bantu ini berada di tempat operator dan sangat membantu operator dalam mengelas
3	K3	Ada		Berada di setiap line operator
4	Suasana perusahaan	Ada		Kebisingan dan crene yang berada terlalu dekat dengan mesin las

5	Kebisingan	Ada		Terjadi karena suara las dan crene
Sistem perusahaan				
1	Kebijakan	Ada		Diberitahu melalui lisan tidak dengan media
2	Peraturan	Ada		Diberitahu melalui lisan, Banyak media larangan yang mencegah kecelakaan
3	Kewajiban bagi karyawan		Tidak ada	Tidak diperlihatkan kepeneliti
Kesenjangan antara operator dan atasan				
1	Komunikasi operator & atasan	Ada		Semua berjalan lancar dan harmonis
2	Cengkrama dengan atasan	Ada		Dilakuakn pada saat coffe break maupun istirahat
3	Perilaku etos kerja operator dan atasan	Ada		Sikap disiplin, tanggung jawab dan amanah yang dibuktikan pada saat bekerja
Trainning dan skill				
1	Trainning operator baru	Ada		Dilakukan pada saat rekrutmen selesai
2	Trainning operator lama			Dilakukan pada saat operator naik level ataupun pindah jobdesk
3	Skill pengelasan operator	Ada		Terlihat pada saat bekerja
4	Pengalaman pengelasan operator	Ada		Ini terlihat pada saat operator mengelas

HASIL PEDOMAN DOKUMENTASI

No	Sumber Dokumentasi	Keterangan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1.	Dokumen profil perusahaan		Tidak	
2.	Gambar pekerjaan	Ya		
3.	Dokumen jobdesk	Ya		
4.	Gambar alat dan peralatan kerja	Ya		
5.	Gambar benda kerja	Ya		
6.	Gambar suasana pekerjaan	Ya		
7.	Dokumen table operator	Ya		
8.	Gambar jobsheet	Ya		
9.	Dokumen pengiriman barang		Tidak	
10.	Gambar hasil produk	Ya		

Lampiran 5. Catatan Lapangan Observasi dan reduksi data penelitian

WAKTU	ASPEK OBSERVASI	DESKRIPSI
Kamis, 7 Februari 2019 13.00-14.00 WIB	Proses Interaksi	Interaksi berlangsung dengan baik, antara staff manager, supervisor, operator las, ketika saling bertemu berjabat tangan, dan bertegur sapa, mengucapkan salam dan saling tersenyum serta santun bercengkrama.
	Peran staff manager di lapangan	Staff manager aktif, tidak hanya di kantor saja beliau memantau keseluruhan bagian di lapangan dan lingkungan tempat pekerja. Setiap pagi sapa dengan jam 11 staff manager mengerjakan pekerjaannya di ruang kantornya setelah itu istirahat sampai dengan jam 1 dan dilanjut turun kelapangan untuk memantau pekerjaan operator las dan memberikan masukan serta saling berkomunikasi jika terdapat

		<p>kendala pada pekerjaan operator.</p> <p>Beliau sangat ramah terhadap siapapun karyawan yang berada disana.</p>
	Operator Las	<p>Welder dalam melakukan pekerjaan sangat baik namun dengan pembawaan yang enjoy untuk meringankan setiap pekerjaan yang dijalani, dalam setiap line diisi 2-4 orang dalam melakukan pekerjaan.</p>
	Prilaku operator las dilapangan	<p>Welder yang berada dilapangan semua sangat welcome terhadap siapapun, dalam melakukan pekerjaan welder sangat serius, komunikasi dengan rekan se tim pun sangat baik begitu juga komunikasi dengan setiap atasan.</p>
	Jobdesk operator las	<p>Welder melakukan pekerjaan sesuai dengan gambar kerja yang telah diterima, semua bekerja sesuai dengan yang tertera di gambar kerja tersebut, setiap</p>

		welder melakukan pekerjaan yang sama tergantung dengan gambar kerja yang diterima, hamper rata-rata welder mengerjakan komponen bogie kereta yang ukurannya bervariasi dari yang kecil sampai dengan yang besar.
	Obyek benda kerja yang akan dijadikan produk layak jual	Benda kerja yang dikerjakan semua sangat baik dan berkualitas ada beberapa tempat yang memang diperuntukan bagi benda kerja yang cacat, semua benda kerja berbahan baja.
	Suasana perusahaan	Suasana di divisi QC Fabrikasi sangat baik, dari tempat pejalan kaki, tempat penyimpanan barang, semua di plot kan dengan baik dan terstruktur, namun terjadi sedikit kebisingan yang dihasilkan dari proses pengelasan dan sewaktu-waktu pada saat crene difungsikan.

	Proses pekerjaan	Dalam melakukan pekerjaan welder bekerja sesuai dengan job nya masing-masing, welder bekerja sesuai dengan perintah yang diterima, dari mulai barang datang hingga barang selesai dikerjakan mereka melakukan dengan sangat terstruktur .
<p>Senin, 10 Februari 2019 13.00 – 14.00 WIB</p>	Proses Interaksi	Interaksi berlangsung dengan baik, antara staff manager, supervisor, operator las, ketika saling bertemu berjabat tangan, dan bertegur sapa, mengucapkan salam dan saling tersenyum serta santun bercengkrama.
	Welder senior dan junior	Dalam melakukan pekerjaan semua welder bekerja dengan sangat baik tidak ada kesenjangan antara welder senior dan junior, namun welder junior memang sangat menjaga sopan santun terhadap seniornya, karena dalam setiap tim di selalu ada 1-2

		orang welder senior sehingga komunikasi dan interaksi yang terjadi sangat harmonis antara senior dan junior.
	Proses pekerjaan	Dalam melakukan pekerjaan masih sama karena job yang di targetkan perhari 2 bogie, semua welder bekerja sesuai dengan job nya masing-masing, welder bekerja sesuai dengan perintah yang diterima, dari mulai barang datang hingga barang selesai dikerjakan mereka melakukan dengan sangat terstruktur .
Rabu, 20 Februari 2019 & 5 Maret 2019 13.00 -14.00 WIB	Proses Interaksi	Interaksi yang dilakukan interaksi dua arah adanya timbal balik yang baik dalam interaksi terhadap setiap operator, serta atasan. Interaksi berlangsung dengan baik, antara operator, dan atasan ketika saling bertemu berjabat tangan, dan bertegur sapa, mengucapkan salam dan

		saling tersenyum serta santun dan mulai berkomunikasi mengenai benda kerja serta pengelasannya.
	Kualitas dan kuantitas	Hasil produk yang sudah jadi sangat baik dan berkualitas semua hasil pengelasan minim cacat, walaupun ada beberapa namun tidak mempengaruhi kelayakan dan tekstur produknya, setiap hari welder di targetkan menghasilkan 1 atau bogie kereta sehingga hasil dan jumlah yang sudah layak terbilang seimbang dengan permintaan perusahaan.
	Pengalaman mengelas	Dalam melakukan pengelasan welder sangat terlihat dari cara pengelasan berbeda dengan welder yang terbilang baru, sehingga maksud di combine antara yang senior dengan junior adalah untuk memberikan edukasi dalam melakukan pengelasan

		supaya target yang diminta tetap stabil dari hasil pekerjaan.
	Training	Agenda wajib bagi setiap welder sebelum melakukan pekerjaannya, untuk yang junior dimaksudkan sebagai pengenalan job dan perusahaan, dan yang senior untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit
	Pembinaan	Program perusahaan yang dikhususkan bagi karyawannya untuk menggapai etos kerja, kepribadian dan skill nya.

Lampiran 5. Catatan lapangan observasi dan reduksi
hasil data

REDUKSI HASIL DATA PENELITIAN

<p style="text-align: center;">KOMPONEN</p> <p style="text-align: center;">WAWANCARA</p>	<p style="text-align: center;">ISI</p>
<p>Seleksi spesifikasi benda kerja</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Karena kita sekarang berada di bagian QC Fabrikasi, dan didisini lebih mengerjakan bogie fram, maka dari itu dalam penelitan mas memefokuskan ke bagian bogie fram saja karena yang paling banyak melakukan pengelasan, ada banyak benda yang memang dikerjakan disini, namun yang paling utama disini mengerjakan, bogie fram, under fram dan car bogie, untuk bogie fram sendiri bentuknya kompleks terbuat dari plat, dari rangkaian kereta yang sebelumnya sampai dengan sekarang menggunakan body yang sama namun yang membedakan hanya material, jika yang sekarang menggunakan stanlisteel, ukuran benda yang dipakai untuk car bogie menggunakan ukuran 3mm yang berstandar untuk yang car bogie menggunakan standar Jepang dan Jerman. PT. INKA menghasilkan produk berupa macam-macam, loko, kereta, gerbong dll, namun dalam melakukan pekerjaan bekerjasama dengan Jerman dalam mengimpor barang/benda kerjanya, perusahaan ini perusahaan BUMN yang benda kerjanya lebih mengoptimalkan hasil dalam Negeri walaupun ada beberapa yang dari luar seperti, Janset, Trcakcion, Brike, itu ambil dari luar seperti Jerman, Spanyol, karena INKA sebenarnya itu</p>

perusahaan Itegrator yang tidak semuanya dibuat disini, seperti yang menggunakan sistem-sistem sebagian besar memang harus dari luar, namun INKA juga bersinergi mengenai benda kerja dari dalam Negeri seperti, PT. PINDAD, BARATA, BBI, namun untuk kontruksi bajanya full INKA yang membuat, sebelum menjadi body atau rangkaian kereta lainnya INKA memesan di perusahaan seperti, KRAKATAU STEEL, GUNUNG GARUDA, karena INKA tidak bisa membuat rom integrator lebih ke rom assembly maka dari itu rom material masih memanfaatkan dari luar seperti, plat, siku, sun bar, dll.”.

Supervisor : Benda kerja/obyek yang kita kerjakan memang harus berkualitas untuk mendukung hasil yang baik sebelum kita suplai ke konsumen atau pemesan, sehingga benda tersebut ada yang memang beberapa dari luar Negeri seperti yang sudah ada, namun tidak sedikit juga kita menggunakan bahan atau benda kerja hasil dari dalam Negeri, agar ciri khas BUMN tetap terjaga yang tetap memanfaatkan produk asli dalam Negeri, dalam ukuran benda kerja pun kita tidak asal kerjakan semua harus sesuai standar, ada cheking sebelum dikerjakan soal ukuran, dimensi dll, ukuran pun kita rata-rata menggunakan 3mm dengan dimensi 5mm jika diluar dari itu kita tidak bisa kerjakan.

KESIMPULAN: Dalam melakukan pekerjaan memang semua harus berstandar yang baik yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut,

	<p>spesifikasi benda kerja/obyek sangat penting dalam sebuah pekerjaan kontruksi sehingga orang-orang yang berada dalam perusahaan tidak mengalami kesulitan jika spesifikasi benda kerja tersebut jelas dan berkualitas, dan target yang diharapkan dapat tercapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan khususnya PT. INKA.</p>
<p>Tahapan pekerjaan</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Tahapan atau proses sebelum jadi bogie sendiri banyak, sebelumnya kita ambil dari sudut pandang QC, pertama dari room material baik itu plat, pipa, angel atau siku, run bar, dll. Pertama room material ini datang kita memang ambil dari luar karena emg kita belum bisa produksi sendiri, misalkan saja produk datang dari KS, DDS, GSD, karena memang tidak semuanya dari Indonesia tetapi mayoritas kita dari Indonesia, karena INKA sendiri dibebani dengan TKDM (tingkat kualitas komponen dalam negeri) yang memang sudah disyaratkan dalam peraturan pemerintah min 40% namun INKA sendiri sudah bisa mencapai 60-70%, lalu dari room material lanjut keassembly mulai dari pemotongan, sebelumnya memang sudah ada gambar untuk car body lalu lanjut kepemotongan untuk dijadikan minerasi atau single part jadi itu masih dalam bentuk kecil, plat utuh namun tidak yang dalam bentuk mentahan, misalkan plat yang lembaran yang panjang 1200mm x 1400mm dijadikan kecil-kecil sesuai dengan gambar lalu kemudian masuk</p>

	<p>ke sub assy adalah pemersatuan plat kecil-kecil disatukan dengan cara di las dari sub assy ini nanti jadi set wol yaitu penyatuan rangkaian yang sebelumnya dari assy sehingga menjadi sebuah rangkaian kereta bagian body atau kanan dan atas/atap yang disebut roff, semua disatukan sehingga terlihat kerangka kecilnya yang nantinya setelah itu dikirim ke bagian assembly jadi setiap pekerjaan ada sub-sub nya sendiri sehingga terstruktur namun di setiap divisi mempunyai QC nya masing-masing mulai dari room material sampai finishing, jadi bisa disimpulkan QC ini sangat penting sebelum masuk ke bagian-bagian dan divisi lain harus melalui QC agar tercipta produk yang berkualitas, khusus dibagian QC Fabrikasi namanya QC Welding proses yang lebih fokus ke persiapan prosedur pengelasan yang lebih banyak berperan dibagian minor, sub assy, dan assembly karena fabrikasi baja tidak bisa lepas dari baja dan pengelasan proses ini baru car body belum masuk ke bogie fram rangkaian bawah roda.</p> <p>Supervisor : Jelas. Kenapa? Karena kalau kita tidak maksimal dalam melakukan proses, pengujian serta mesin yang digunakan tidak baik akan merubah kualitas, belum lagi ini perusahaan BUMN yang di bawahi langsung oleh pemerintah, jika saja ada barang atau produk yang jelek pasti akan mencoreng nama perusahaan dan pemerintahan kita, belum lagi perusahaan ini dipercaya oleh luar negeri yang banyak memesan</p>
--	--

	<p>kereta disini, maka dari itu setiap proses yang kita lakukan harus benar-benar baik dan terstruktur.</p> <p>KESIMPULAN: Proses, mesin dan pengujian memang inti dari sebuah perusahaan karena dari proses dapat menjadi suatu produk yang diharapkan sesuai dengan permintaan, serta mesin yang digunakan dalam melakukan pekerjaan juga harus baik untuk mendukung proses agar berjalan dengan baik.</p>
<p>Karyawan/welder/operator las</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : backgrone welder sendiri macam-macam tapi memang mayoritas yang bekerja dilapangan SMK entah itu jurusan mesin atau pengelasan karena jika sarjana/diploma mengarahnya ke job managemen yang tidak turun langsung bekerja dilapangan, dan rata-rata lulusan yang bekerja langsung ke produk mayoritas SMK, supervisor dan bahkan managernya mereka ada yang dari SMK lulusannya khususnya yang fabrikasi, kenapa bisa begitu?, karena memang atasan mereka berpengalaman, sementara untuk lulusan SMA mungkin lebih sulit, kemungkinan ia akan ditempatkan dibagian dokumen/dokumentasi/adminisrasi, karena disini rata-rata pekerjaan teknik, namun lulusan diploma ada beberapa yang memang dilapangan tetapi hanya sebagai managerial, sementara welder yang bekerja langsung dilapangan terbilang masih mayoritas masih muda mereka berumur antara 20th-30th, ada beberapa juga yang berumur 40th-45th tetapi mayoritas yang muda-muda tadi, spesifikasi</p>

	<p>pekerja/tenaga kerja disini belum lagi ini berhubungan dengan welder yang perusahaannya sudah BUMN tidak bisa mengambil /memperkerjakan tenaga welder yang bagus dari luar yang memang sudah jadi itu tidak bisa, karena banyak faktor dan BUMN juga dibebani harus berguna untuk lingkungan jadi ada lulusan SMK nanti direkrut setelah itu ada trainingnya, setelah itu dikualifikasi tetapi untuk membentuk sebuah welder ada tingkatannya.</p> <p>Operator las: Betul mas, pekerja disini sudah melalui berbagai training yang ketat sebelum turun langsung kelapangan, dan saya bisa mengakui jika mereka semua ini sudah kompeten di jobdesknya mereka masing-masing, sehingga produk yang kita keluarkan berkualitas dan diminati banyak Negara luar.</p> <p>KESIMPULAN: Dalam setiap perusahaan mempunyai kriteria calon karyawan yang bisa bekerja di perusahaannya, karena setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang baik dan berkualitas dari sana nantinya perusahaan akan menciptakan berbagai hasil produk yang baik, juga perusahaan memilih training yang dimaksudkan untuk membekali calon karyawannya sebelum mulai bekerja.</p>
Eksternal	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Faktor produktivitas seorang welder itu yang pertama mengenai faktor eksternal disini, peralatan APD, perlengkapan pengelasan, terkadang jika kita</p>

	<p>melihat mesin las yang sedikit rusak akan mempengaruhi pekerjaan yang nantinya mempengaruhi produktivitas, misalkan, kaca las yang tidak bagus, sarung tangan yang terlalu tipis, kawat las yang habis itu akan mempengaruhi sekali, karena dalam mengelas harus memiliki rasa nyaman, lalu stang las nya itu juga harus yang baik, terkadang juga materialnya yang telat itu mempengaruhi produktivitas, tetapi semua itu bukan tanpa sebab, fasilitas juga berpengaruh seperti gaji, tunjangan, dll.</p> <p>Operator las: Fasilitas sangat penting bagi kami disini, seperti mesin las, APD dll, sebab jika semua itu siap akan membantu kerja kami, serta fasilitas gaji, tunjangan dll juga sangat penting untuk memotivasi kami agar lebih semangat bekerja, semua itu mempengaruhi kerja kami walaupun banyak hal lain juga, tetapi setidaknya jika semua itu ada kami pastikan target yang diminta akan terpenuhi.</p> <p>KESIMPULAN : Hal ini sangat berpengaruh dalam pekerjaan seorang karyawan, karena dari sini nantinya akan terciptakan motivasi yang baik dan tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.</p>
<p>Dalam diri pribadi</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Welder jika ada permasalahan dirumah sangat berpengaruh, saya sering ngobrol dengan welder-welder dilapangan soal ini, memang sangat kelihatan jika welder tersebut ada masalah karena produk yang</p>

	<p>dihasilkan tidak seperti biasanya, lalu biasanya belum gajian, ini juga berpengaruh biasanya mendekati akhir bulan sehingga motivasi mereka terkadang turun hal seperti ini lumrah, saya yakin tidak terjadi disini saja.</p> <p>Supervisor : Sangat terlihat memang jika anggota kami sedang dalam masalah, paling terlihat dari hasil kerja serta cara berkomunikasi mereka, namun jika hal ini terjadi kami selaku atasan atau kawan lain sesama operator juga ikut berusaha memberikan masukan supaya ia kembali fokus dalam pekerjaannya, kami juga pastinya memotivasi ia supaya semangatnya kembali muncul dan dapat bekerja dengan baik lagi.</p> <p>KESIMPULAN Didalam perusahaan faktor internal yang terjadi dalam diri operator/karyawan sangat sering terjadi, bukannya hanya di PT. INKA (persero) saja, juga diperusahaan-perusahaan lain ada hal seperti ini, namun jika semua itu ditangani dengan baik serta ada dorongan-dorongan dari atasan atau kawan sesama operator pasti akan sangat membantu pekerjaan operator tersebut sehingga pekerjaannya bisa terus produktif.</p>
Jam Terbang pekerjaan	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Yang penting adalah pengalaman dan skill welder tersebut, walaupun ada masalah eksternal ataupun internal misalkan, karena welder tersebut sudah terlatih dan berpengalaman hasilnya akan tetap bagus .</p> <p>Operator las: pengalaman sangat berpengaruh disini, kami hampir rata-rata lulusan SMK yang</p>

	<p>bidangnya keteknikan, karena jika minim pengalaman disini mungkin akan kesulitan karena produk yang kita kerjakan juga sangat detail dan rumit, belum lagi produk disini kereta api yang akan digunakan masyarakat, sehingga pekerjaan pengelasan disini harus sangat baik dan hasil baik tersebut diperoleh dari pengalaman dan skill kita masing-masing.</p> <p>KESIMPULAN: Sebagai operator memang harus memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan agar hasil pekerjaannya baik, pengalaman yang ada dalam diri operator sangat penting dalam melakukan pekerjaan agar target dan hasil produk yang dikerjakan berkualitas, tidak hanya itu pengalaman tersebut juga bisa diberikan kepada kawan sesama operator jika operator lainnya kesulitan dalam menghadapi masalah.</p>
Jenjang studi	<p>Staff Manager QC Fabrikasi: Saya rasa terkait pendidikan tidak ada pengaruh ke produktivitas karena nanti berpacunya ke pengalaman dan skill, meskipun dari SMP dan memiliki pengalaman banyak dan mau belajar serta skillnya bagus hasilnya juga pasti lebih bagus, namun memang disini standar karyawan harus minimal SMK/SMA, tetapi itu tidak berpengaruh besar, mungkin yang berpengaruh misalkan ada dua individu dengan lulusan SMK pengelasan dan yang satu SMK pembangunan, pasti lebih bagus yang lulusan SMK pengelasan.</p>

	<p>Supervisor: Operator disini hampir rata-rata SMK, karena memang pekerjaan seperti ini lebih banyak di SMK maka dari itu INKA lebih mengutamakan lulusan SMK bagi operator lapangan, mungkin ada sebagian kecil yang lulusan SMA namun ditempatkan dibagian kantor yang mengurus surat menyurat dll.</p> <p>KESIMPULAN: Memang pendidikan sangat penting untuk menambah ilmu dan pengalaman, namun skill dan pengalaman tetap menjadi yang terpenting didalam perusahaan khususnya PT. INKA (persero) karena lebih menekankan ke hal keteknikan, pada dasarnya pendidikan adalah langkah awal untuk menggapai sesuatu kedepannya dari pendidikan tersebut harapan bisa dicapai dengan rencana yang terstruktur</p>
Iklim perusahaan	<p>Staff Manager QC Fabrikasi: Bisa jadi berpengaruh dalam produktivitas operator las disini, misalkan kita lihat lingkungan disini ada crene gerak mengeluarkan bunyi yang lumayan nyaring jika operator merasa terganggu pasti hasil produknya kurang baik, lalu misalkan orang bekerja ditunggu oleh mandornya, itu bisa juga berpengaruh dalam diri operator, tetapi itu tidak akan berpengaruh jika pengalaman si welder tersebut baik, semua kembali kepengalaman internalnya masing-masing..</p> <p>Operator las: Memang berpengaruh, karena kami disini hampir setiap hari kecuali hari libur jika perusahaan tidak menciptakan lingkungan kerja</p>

	<p>yang baik kami juga tidak akan bisa nyaman dalam bekerja, serta teman-teman dan para atasan, jika mereka tidak kompak maka kami juga susah untuk mencapai target, tetapi bagusnya disini lingkungan kerjanya baik semua baik dari perusahaan, atasan hingga teman-teman yang lain, sehingga kami dalam bekerja lebih semangat karena semua berjalan dengan semestinya, dan target yang diminta perusahaan bisa kami selesaikan.</p> <p>KESIMPULAN : Lingkungan penting dalam melakukan pekerjaan yang rutin karena terciptanya sebuah pekerjaan yang baik dan produktivitas yang stabil bermula dari tempat dimana bekerja, maka dari itu lingkungan bisa sangat mempengaruhi produktivitas operator khususnya didalam suatu perusahaan.</p>
Jobdesk berbeda	<p>Staff Manager QC Fabrikasi: Pekerjaan yang berbeda memang berpengaruh dalam produktivitas, di Inka operator itu sudah di plot jadi misalkan si A mengerjakan di proyek bangladesh bagian set frem, besok di plot di bagian cros bem sementara bentuk pengelasannya berbeda jika kita pindah-pindah setiap hari nanti operator tidak akan dapat feel nya, maka dari itu kita disini menempatkan welder secara proyek, sehingga welder tersebut bisa fokus ke proyek yang diberikan dan hasilnya memuaskan, sehingga produktivitas operator las terlihat dari sana.</p> <p>KESIMPULAN : Pekerjaan yang terus berganti-ganti memang tidak akan baik bagi seorang</p>

	operator karena tidak akan mungkin mendapatkan fokus yang pasti.
Target	<p>Staff Manager QC Fabrikasi: Operator di Inka bisa dipastikan semua sudah mencapai target, karena kan sudah dihitung/direncanakan, kebutuhan proyek ini selama satu tahun misalkan, disini divisi QC Fabrikasi dengan target sehari 2 bogie dengan 1 line 2 orang, tergantung dengan besar kecilnya benda tersebut, dan sekitar 45 orang yang mengerjakan proyek bogie ini dan dari 45 orang ini dibagi menjadi 2 shift.</p> <p>Supervisor: Semakin kencang target kita disini juga semakin sibuk pastinya, sehingga kita bisa menilai produktivitas operator seperti apa, dan pasti setiap target yang diterima sudah dirangkai perencanaannya agar semua terkendali, kami juga selalu mengecek kesetiap line operator apakah produk yang dikerjakan sudah memenuhi standar atau belum serta menanyakan kesulitan dan menanganinya bersama.</p> <p>KESIMPULAN : Target berkesinambungan dengan produktivitas, dalam melaksanakan pekerjaan operator pasti sudah merangkai kinerjanya agar target yang ditetapkan perusahaan terpenuhi, juga tidak mengenyampingkan kualitas yang dihasilkan semakin banyak target yang harus dipenuhi maka kualitas yang dihasilkan juga harus semakin baik agar konsumen tidak kecewa.</p>
Penghargaan	Staff Manager QC Fabrikasi: Jadi yang namanya penghargaan disini ada 2 macam, ada

	<p>penghargaan yang terlihat dan tidak terlihat, yang terlihat biasanya dalam bentuk nyata, yang biasanya jika disini itu memberi penghargaannya dengan tim, karena pekerjaan disini kan rata-rata tim, misalkan bisa mencapai target dengan maksimal bisa makan-makan bareng-bareng, yang kedua secara pribadi biasanya berupa lisan saja karena yang dalam materil masih belum, dan yang tidak terlihat juga biasanya nanti biasanya bisa diperpanjang kontraknya bahkan bisa sampai menjadi karyawan tetap.</p> <p>Supervisor Mempengaruhi sekali memang penghargaan itu, dari penghargaan ini kita menjadi kompak dan berkeluargaan yang erat, dan tidak menutup kemungkinan kita disini semakin berlomba-lomba untuk mencapai produktivitas yang lebih baik.</p> <p>KESMIPULAN: Memunculkan motivasi memang bisa menggunakan segala cara yang positif contohnya memberi penghargaan, sehingga operator merasa senang dan membuat mereka terus melakukan yang terbaik untuk pekerjaan yang dijalani dan berlomba-lomba dengan cara positif dengan para pekerja yang lainnya untuk menghasilkan produk yang berkualitas.</p>
Kualitas & kuantitas	<p>Staff Manager QC Fabrikasi: Produktivitas yang pertama tidak melihat dari kuantitas, melainkan melihat dari kualitas jika misalkan mengelas itu satu orang sehari bisa mengelas 4 tetapi ketika di cek secara kualitas hasilnya repair semua, misalkan</p>

	<p>dibagian bogie pengujian kualitasnya bisa di ultrasonic lalu harus dilakukan repair lagi karena barang yang kurang berkualitas itu akan jadi pekerjaan berulang secara produktivitas tidak bagus, lebih baik yang sehari cuman dapat satu tetapi setelah diuji bagus dan lolos, jadi jika kita kaji ulang dari yang mengasilkan dalam sehari 4 namun kurang bagus berarti harus menambah hari lagi yang agak lama dan bisa disimpulkan dalam sehari dia tidak dapat 1 bahkan kurang dari satu, lebih baik 1 tetapi setelah diuji bagus dan lolos, dan barang jika sudah repair nilainya akan berbeda dengan sekali jadi.</p> <p>Supervisor : Kinerja yang baik akan menghasilkan produk yang berkualitas, kami disini dituntut untuk bisa bekerja dibawah tekanan yang tinggi, dari segi target dan kualitas, untuk memberi kenyamanan konsumen, maka dari itu tidak sembarang orang bisa masuk perusahaan Inka ini karena memang disini membutuhkan orang-orang yang memiliki produktivitas kerja yang baik dan kompeten dibidangnya.</p> <p>KESIMPULAN: hasil sebuah produk dari perusahaan akan memberikan dampak baik buruknya bagi konsumen, jika penilaian konsumen baik mereka akan mempercayai setiap pesannya ke perusahaan tersebut dan pencapaian itu tidak lepas dari kinerja operator nya.</p>
Usia produktif	Staff Manager QC Fabrikasi : Umur rata yang bagus mengelas di Inka khususnya di divisi Qc

	<p>Fabrikasi antara umur 30-40th, karena jika melihat umur 20-30th secara skill mereka belum dapat banget feelnya mungkin ada beberapa orang saja yang bisa menyaingi ataupun lebih bagus dari umur yang 30-40th karena mungkin mereka senang belajar, mengasah kemampuannya dengan bagus, jadi kenapa umur 30-40th bisa dibilang mengelasnya bagus atau produktivitasnya baik karena faktor internal, seperti sudah berkeluarga sehingga dia ada tanggungan, dan secara pengalaman disini dia mengelasnya lama, secara tanggung jawab sudah dapat dan mentalnya lebih baik dibandingkan usia muda, jadi umur juga sangat berpengaruh terutama dari internalnya tadi yaitu sikapnya dia.</p> <p>Operator las : Umur 30-40th memang umur yang sangat matang disini, karena dari umur yang sudah mencapai itu sudah pasti orang itu memiliki pengalaman yang banyak dan baik dalam mengelas, berbeda dengan yang muda-muda yang masih dibilang minim pengalaman disini, maka dari itu biasanya produk-produk penting yang riskan dikerjakan oleh senior-senior agar hasilnya tidak mengecewakan.</p> <p>KESIMPULAN : Tidak bisa dipungkiri juga bahwa umur yang tidak muda lagi yang memiliki banyak pengalaman dibandingkan yang muda walaupun dalam raga yang mudah lebih terlihat segar dan fresh, namun semua akan semakin terlihat mana yang orang sudah lancar mengelas</p>
--	--

	<p>dan orang yang belum lancar mengelas dari umur tersebut.</p>
<p>Benda yang dihasilkan</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Dalam pengelasan biasanya ada standarnya misalkan disini kita menggunakan standar AWS ketika produk yang dihasilkan sudah melewati rangkain uji coba dan minim cacat bahkan tidak ada yang cacat itu bisa dikatakan sudah layak jual, dan disini produk yang dihasilkan semua semua sudah berstandar yang ditetapkan dan operator dalam mengelas semua sudah bagus, tetapi memang perlu sedikit improve karena proyek lagi banyak dan welder-welder baru tidak mungkin diberikan kerjaan yang ditingkat-tingkat atas yang sulit-sulit mungkin disitu yang harus ditingkatkan, karena walaupun mudah jika yang mengerjakan welder baru dan hasilnya repair itu atidak bagus.</p> <p>Operator las : Produk yang kami kerjakan disini hampir rata-rata semua lolos uji, itu disebabkan kinerja kami yang terbilang professional, disiplin dan berkomunikasi tentunya oleh atasan-atasan karena setiap produk yang dikerjakan pasti mempunyai masalahnya sendiri-sendiri sehingga kami harus berfikir cepat memecahkan masalah di kala target banyak dan pesanan produk yang rumit menunggu, tidak sedikit masalah yang terjadi disebabkan oleh produk yang cacat, seperti dimensi, ukuran, bentuk, dll, maka dari itu produk juga mempengaruhi produktivitas kami.</p>

	<p>KESIMPULAN: Produk didalam perusahaan adalah obyek utama yang akan sampai ketangan konsumen untuk itu dalam melakukan pekerjaan operator dituntut bekerja dengan baik dan professional agar produk yang sampai kekonsumen tidak mengecewakan, jika operator bekerja secara professional meskipun produk yang dipesenan rumit operator tersebut dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan tersebut karena dalam diri sudah tertanam profesionalitas bekerja.</p>
<p>Pengenalan pekerjaan dan profil perusahaan</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Training yang dilakukan disini memang terbagi menjadi 2 tahapan, ada untuk yang baru dan yang untuk yang lama, yang baru sendiri ditraining untuk membiasakan dan mengenalkan lebih dekat dengan perusahaan dan pekerjaan yang akan dia kerjakan, dan untuk yang lama biasanya jika ada beberapa operator yang dipindah bagian contohnya, dari yang sebelumnya dibagian penggrindaan lalu ditawarkan untuk kebagian pengelasan pasti akan dilakukan training, ini semua dilakukan dengan sangat ketat supaya pada saat mereka turun kepekerjaan mereka yang baru langsung bisa beradaptasi dengan baik dan bisa melakukan pekerjaan sesuai SOP yang nantinya pasti menghasilkan produk yang berkualitas.</p> <p>Operator las : sebelum mulai bekerja kami semua disini pasti sudah melewati masa training pada awal kami berada diperusahan ini, hal seperti ini memang sangat membantu kami sebelum</p>

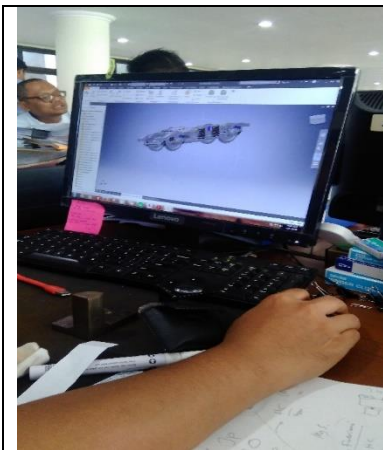
	<p>memasuki pekerjaan yang ada di bagian kami masing-masing, kami juga diajarkan kiat-kiat bekerja agar pekerjaan kami baik dan selalu disiplin atas semua hal yang diminta perusahaan.</p> <p>KESMIPULAN: Training memang sudah tidak asing lagi bagi calon/karyawan di setiap perusahaan, karena dengan training calon/karyawan dapat mengetahui segala apapun yang berada di perusahaan yang akan ditempati, calon/karyawan ini wajib mengikuti training harapannya untuk membekali diri mereka sebelum masuk dan bekerja di bagian nya.</p>
<p>Pelatihan kemampuan skill pengelasan</p>	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Salah satu pembinaan kami berupa sertifikasi dan kami memang sering mengirimkan operator kami untuk mengikuti sertifikasi, kami biasanya memilih beberapa orang untuk ikut, pastinya orang tersebut yang sudah memiliki pengalaman banyak dan sudah menjadi karyawan tetap, harapannya agar setelah pulang nanti dia dapat memberikan kontribusi yang baik untuk pekerjaan dan lingkungan kerjanya dan yang paling penting dia bisa memberikan dampak baik untuk operator yang lain serta bisa menghasilkan produk yang lebih berkualitas lagi sehingga operator yang lain bisa mengikuti jejak dia .</p> <p>Supervisor : Sertifikasi dilakukan memang memiliki maksud, pertama untuk memberikan dampak yang baik bagi pekerjaannya, kedua untuk rekan-rekan operator yang lain supaya ikut</p>

	<p>termotivasi seperti yang telah mengikuti sertifikasi, sertifikasi sendiri untuk menempa kemampuan dan pengalaman yang lebih tinggi, sehingga skill pada saat bekerja nanti lebih berkualitas dan disiplin.</p> <p>KESIMPULAN: Sertifikasi untuk meningkatkan kualitas operator dan produk yang dihasilkan, sehingga menjadi acuan bagi operator lain untuk kedepannya dan tidak mengecewakan konsumen, sehingga produktifitas operator tetap disiplin dan memiliki pengalaman yang lebih banyak serta skill nya semakin kompeten dalam mengelas.</p>
Pelatihan pekerjaan	<p>Staff Manager QC Fabrikasi : Ya, hasil yang baik karena operator yang baik begitu yang sering saya ungkapkan ke operator dilapangan pada saat saya turun langsung ke lapangan untuk cek kondisi disana, pembinaan sangat penting untuk karakter operator serta etos kerja mereka, pembinaan yang dilakukan disini memang kurang lebih seperti sertifikasi, namun bedanya didalam pembinaan pekerjaan disini terdapat pembinaan etika dan kepribadian, sehingga pekerjaan dan kepribadian mereka bisa terbentuk untuk menjadi karyawan yang tidak hanya berproduktivitas tinggi tetapi karyawan yang beretika baik.</p> <p>Supervisor : Sangat penting memang sebuah pembinaan, karena jika pribadi seorang operator tersebut buruk biasanya mempengaruhi pekerjaannya, sehingga etika, pribadi, dan etos kerja harus simbang dengan pekerjaan agar terasa</p>

	<p>nyaman, dan pasti hasilnya pun tidak mengecewakan.</p> <p>KESIMPULAN : Pembinaan pekerjaan memiliki maksud yang baik untuk menyeimbangkan antara kepribadian dengan pekerjaan sehingga semua berjalan sinkron dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan .</p>
--	--

Lampiran 6. Dokumentasi





Operator desain



Kereta pesanan Bangladesh



Lingkungan kerja PT. Inka
(persero)



Suasana kerja PT. Inka
(persero)



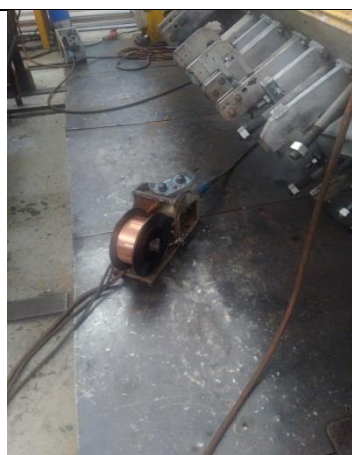
Suasana Coffe Break
(istirahat pertama)



Hasil pekerjaan operator las



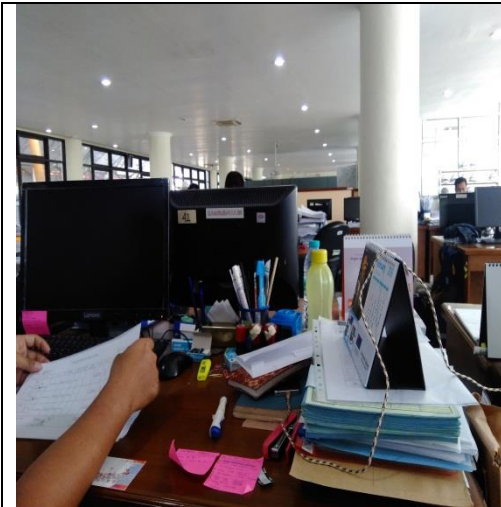
Rangka bogie fram



Kawat mesin las GMAW



Kereta Stainless teel



Kantor staff manager



Line tempat kerja operator las



Pemindahan Kereta jadi 70%



Penggeseran kereta ke divisi lain



Produk yang dihasilkan PT. Inka
(persero)