

ANALISIS PEKERJAAN BIDANG INDUSTRI BUSANA



FITRI WIJAYANTI

5525131809

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN VOKASIONAL DESAIN FASHION

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Telah Membaca dan Menyetujui:


Nama Dosen :

Dr. Wesnina, M.Sn

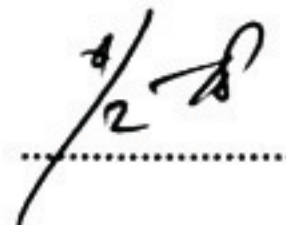
NIP. 196310291988032001

(Dosen Pembimbing Materi)

Tanda Tangan



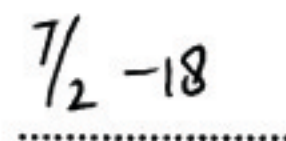
Tanggal



Dra. Melly Prabawati, M.Pd

NIP. 196305211988032002

(Dosen Pembimbing Metodologi)

PERSETUJUAN PANITIA SKRIPSI

Nama Dosen :

Cholilawati, S.Pd, M.Pd

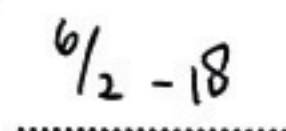
NIP. 197609052008122002

(Ketua)

Tanda Tangan



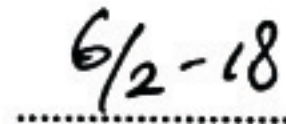
Tanggal



Dra. Vivi Radiona SP, M.Pd

NIP. 196209111988032001

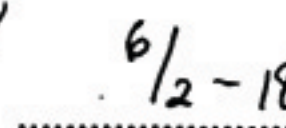
(Anggota I)

Dra. Harsuyanti RL. M. Hum

NIP. 195802091982102001

(Anggota II)

Tanggal Lulus : 2 Februari 2018

HALAMAN PERNYATAAN

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni hasil pendapat saya sendiri dengan arahan dosen pembimbing. Apabila terdapat kutipan atau karya yang pernah ditulis atau dipublikasikan orang lain sebelumnya dalam skripsi ini, maka itu merupakan bahan acuan dan secara jelas telah dicantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.
3. Apabila kemudian hari ditemukan adanya kecurangan didalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Februari 2018

Pembuat Pernyataan



Fitri Wijayanti

NRM. 5525131809

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Segala Puji dan Syukur Penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Ridho-Nya yang memberikan jalan kemudahan sehingga penulis dapat menghadapi segala kesulitan-kesulitan serta dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana.

Proposal skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam melakukan penelitian skripsi. Proposal ini dibuat sebagai bahan pertimbangan dan masukan agar penulis dapat melanjutkan penelitian tersebut guna menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi tersebut nantinya akan ditulis untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Vokasional Desain Fashion Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak arahan, bimbingan, bantuan serta saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Agus Dudung R., M.Pd selaku Dekan fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Wesnina, M. Sn. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion Universitas Negeri Jakarta sekaligus Dosen pembimbing 1
3. Dra. Melly Prabawati, M.Pd selaku dosen pembimbing 2
4. Seluruh dosen, staff, dan karyawan Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion Universitas Negeri Jakarta.

5. Para informan dari PT GA. Indonesia dan PT Bina Busana Internusa yang telah membantu penulis dalam mengambil data penelitian.
6. Ibuku tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungannya kepada penulis baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
7. Bude Titi, Pakde Bowo, Mba Tia dan Mas Dani, Sunita Sari, dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.
8. Semua pihak yang banyak membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini.

Jakarta, Februari 2018

Fitri Wijayanti

ABSTRAK

FITRI WIJAYANTI. Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Vokasional Fashion Desain, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui job description dan syarat menduduki sebuah jabatan pada divisi produksi suatu industri garmen.

Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan menggunakan teknik analisa data, kajian literatur, observasi, dokumentasi, dan pedoman wawancara.

Hasil penelitian ini ialah Tugas dan wewenang bagian *head of manufacturing* adalah mempertanggungjawabkan seluruh kinerja manufacturing, bagian *factory* bertanggung jawab terhadap rencana, kegiatan, dan target produksi serta kualitas garmen. Bagian *sewing* bertugas mengatur jalannya proses sewing dan memastikan hasil kerja sewing sesuai standar buyer. Bagian *finishing* bertugas memproses garmen menjadi garmen siap ekspor, bagian *sample* bertugas membuat *sample* garmen, patrun, marker dengan kualitas baik. Tugas *ware house* adalah penerimaan, penyimpanan, pengeluaran dan pendataan *fabric* dan *accessoris*. Tugas *cutting* adalah bertanggung jawab dengan hasil produksi cutting dan penggunaan *fabric*. Dan yang terakhir adalah *quality control* bertanggung jawab atas pencapaian target objektif kualitas dan melakukan proses audit internal produksi. Syarat menduduki jabatan pada industri garmen berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan, yang secara garis besar dapat disebutkan antara lain pengalaman kerja, pendidikan, *skill*, *knowledge*, dan usia.

Kata kunci : Analisis pekerjaan, job description, industri garmen.

ABSTRACT

FITRI WIJAYANTI. Job Analysis of Apparel Manufactures. Essay. Jakarta: Fashion Design Vocational Education, Faculty of Engineering, State University of Jakarta in 2018.

This research aims to determine the job description and terms of occupying an office on the production of a garment industry.

The method used is a qualitative descriptive study, using data analysis techniques, a literature review, observation, documentation and interview guidelines.

The results of this research are as follows: the task and authority of the head of manufacturing is to account for the entire manufacturing performance, the factory is responsible for the plans, activities, and production targets as well as the quality of the garment. The sewing section is responsible for managing the process of sewing and ensuring the work of sewing according to buyer standard. Finishing part in charge of processing garment into garment ready for export, sample part in charge of making sample of garment, pattern, marker with good quality. Warehouse duties are the reception, storage, expense and data collection of fabric and accessories. The cutting task is responsible with the production of cutting and fabric usage. And finally, quality control is responsible for achieving objective objectives of quality and conducting internal audit processes of production. Terms of occupying positions in the garment industry vary according to the type of work, which in general can be mentioned such as work experience, education, skills, knowledge, and age.

Keywords: job analysis, job description, the garment industry.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
1.2. Fokus dan Subfokus Penelitian.....	3
1.3. Perumusan Masalah Penelitian.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II KERANGKA TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR	
2.1. Kerangka Teoritik.....	5
2.1.1. Analisis Pekerjaan.....	5
2.1.2. Industri Busana.....	14
2.2. Penelitian Yang Relevan.....	33
2.3. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat, Waktu Dan Subjek Penelitian.....	37
3.2. Metode Penelitian.....	37
3.3. Data Dan Sumber Data.....	38
3.4. Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data.....	39
3.5. Prosedur Analisis Data.....	39
3.6. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	42
4.2. Proses Pengambilan Data.....	59
4.3. Temuan Penelitian.....	57
4.3.1. Job description di bidang <i>ware house</i>	50
4.3.2. Job description di bidang <i>factory</i>	56
4.3.3. Job description di bidang <i>sample</i>	61
4.3.4. Job description di bidang <i>cutting</i>	64
4.3.5. Job description di bidang <i>sewing</i>	71
4.3.6. Job description di bidang <i>finishing</i>	73
4.3.7. Job description di bidang <i>quality control</i>	74
4.3.8. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>ware house</i>	77

4.3.9. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>factory</i>	79
4.3.10. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>sample</i>	79
4.3.11. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>cutting</i>	80
4.3.12. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>sewing</i>	80
4.3.13. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>finishing</i>	81
4.3.14. Persyaratan menduduki jabatan di bidang <i>quality control</i>	81
4.4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	83
4.5. Kelemahan Penelitian.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Implikasi.....	91
5.3. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Produk PT Bina Busana Internusa 2.....	47
Tabel 4.2. Data Informan Penelitian.....	49
Tabel 4.3. Bidang pekerjaan di ware house.....	51
Tabel 4.4. Job description Manager Ware House.....	53
Tabel 4.5. Job description Sub bagian Ware House.....	54
Tabel 4.6. Bidang pekerjaan di factory.....	57
Tabel 4.7. Job description Manager Factory.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Alur proses industri garmen secara keseluruhan.....	30
Gambar 2.2. Kerangka berpikir penelitian.....	43
Gambar 4.1. Lobby dan kantor utama PT Bina Busana Internusa 2.....	50
Gambar 4.2. Penghargaan yang telah diraih PT Bina Busana Internusa 2.....	51
Gambar 4.3. Struktur Organisasi <i>Ware House</i> PT GA. Indonesia.....	58
Gambar 4.4. Struktur Organisasi <i>Factory</i> PT GA. Indonesia.....	60
Gambar 4.5. Struktur Organisasi <i>Cutting</i> PT GA. Indonesia.....	62
Gambar 4.6. Struktur Organisasi <i>Sewing</i> PT GA. Indonesia.....	65
Gambar 4.7. Struktur Organisasi Intern Departemen PT BBI 2.....	68
Gambar 4.8. Struktur Organisasi <i>Factory</i> PT Bina Busana Internusa 2.....	70
Gambar 4.9. Struktur Organisasi <i>Sample</i> PT Bina Busana Internusa 2.....	76
Gambar 4.10. Struktur Organisasi <i>WH&Cutting</i> PT Bina Busana Internusa 2.....	80
Gambar 4.11. Struktur Organisasi <i>QC</i> PT Bina Busana Internusa 2.....	89
Gambar 4.12. Contoh produk garmen PT GA. Indonesia.....	96
Gambar 4.13. Contoh produk garmen PT Bina Busana Internusa 2.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : KISI-KISI WAWANCARA
- LAMPIRAN 2 : PEDOMAN WAWANCARA
- LAMPIRAN 3 : SURAT PERMOHONAN PENELITIAN
- LAMPIRAN 4 : PROFIL INFORMAN
- LAMPIRAN 5 : SURAT KETERANGAN WAWANCARA
- LAMPIRAN 6 : CATATAN HASIL WAWANCARA
- LAMPIRAN 7 : DOKUMENTASI PENELITIAN
- LAMPIRAN 8 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi (http://id.wikipedia.org/wiki/Perguruan_tinggi). Universitas Negeri Jakarta adalah salah satu penyelenggara pendidikan tinggi negeri di Indonesia. Setelah IKIP Jakarta diperluas mandatnya menjadi Universitas, UNJ menyelenggarakan program non kependidikan untuk jenjang Diploma (D3) dan Sarjana (S1).

Universitas Negeri Jakarta mempunyai visi menjadi Universitas yang memiliki keunggulan kompetitif dalam membangun masyarakat Indonesia yang maju, demokratis dan sejahtera berdasarkan Pancasila di era globalisasi. Selain itu juga, Universitas Negeri Jakarta mempunyai misi menyiapkan tenaga kerja akademik dan/atau profesional yang bermutu, berjiwa kepemimpinan, bertanggung jawab dan mandiri dibidang pendidikan dan non kependidikan guna menghadapi berbagai tantangan dan persaingan di masa depan dan memfungsikan dirinya selaku universitas yang mampu menerapkan prinsip-prinsip *entrepreneurship* dalam kinerjanya secara berkesinambungan. (Pedoman Akademik Fakultas Teknik 2015/2016, h 17).

Program studi Diploma Tiga Tata Busana adalah program studi yang berada dibawah naungan fakultas Teknik yang mempunyai visi mampu menghasilkan SDM yang dapat mengantisipasi tantangan dan peluang di era globalisasi, profesional dan bermoral tinggi, kreatif. Lulusan dari program studi D3 Tata Busana adalah lulusan yang mempunyai kualifikasi ahli madya Diploma,

diharapkan dapat bekerja sebagai *Fashion Designer* atau *Fashion Stylist*, *Assistance Fashion Designer*, *Patternmaker/Grader*, *Sample Hand*, *Fashion Buyer*, *Visual Merchandiser*, *Fashion Forecaster*, *Wardrobe Designer*, *Dressmaker*, Reporter dan Penulis mode. (Pedoman Akademik Fakultas Teknik 2015/2016, 2015: 455).

Industri busana yang memproduksi pakaian jadi dalam skala besar disebut industri garmen sebagaimana yang disampaikan oleh Joanne Plair, industri garmen yang dikenal sebagai *apparel manufacturers* adalah salah satu bentuk usaha bidang industri busana yang memproduksi pakaian dalam jumlah besar dari setiap varian produknya. Suroso dalam jurnal *Desain Tekstil pada Industri* (2003) juga mengatakan bahwa bekerja diindustri garmen harus dapat mengikuti irama kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan cepat (*output piece per minute*), produksi bersifat masal dengan sistem produksi ban berjalan, dan kualitas produk yang sangat dijaga ketat.

Analisis pekerjaan merupakan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai jabatan pada suatu perusahaan.

Menurut Nawawi (2011: 103), analisis pekerjaan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan. Analisis pekerjaan itu sendiri dilakukan untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi esensial suatu pekerjaan melalui prosedur yang sistematis, yaitu spesialisasi tingkat tinggi yang dituntut sebagai persyaratan oleh suatu pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja yang akan melaksanakannya. Analisis pekerjaan juga memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan.

Lulusan program studi D3 Tata Busana adalah tenaga kerja yang berkompeten di bidang industri busana, karena mahasiswa tersebut telah menempuh dan menyelesaikan mata kuliah - mata kuliah yang membentuk kompetensi lulusan. Lulusan program studi D3 Tata Busana antara lulusan satu

dengan lainnya berbeda, hal ini sangat tergantung dari kemampuan yang dimiliki, maka dari itu peneliti ingin menganalisis tentang *job description* pada industri busana. Agar dapat menjadi masukan bagi prodi Tata Busana untuk mengevaluasi maupun pengembangan kurikulum Program studi D3 Tata Busana sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan di dunia usaha dan dunia industri busana.

1.2. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1.2.1. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada “Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana”

1.2.2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka, dapat ditetapkan sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. *Job description* divisi produksi di industri garmen.
2. Persyaratan untuk menduduki jabatan pada divisi produksi.

1.3. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimanakah *job description* divisi produksi pada industri garmen?”

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *job description* divisi produksi pada industri garmen.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan pada industri busana. Selain itu dapat menjadi evaluasi dan masukan bagi Program studi Tata Busana untuk memperbaiki, menambah, dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan perkuliahan baik segi kurikulum, fasilitas, dan dosen yang disesuaikan dengan dunia kerja.

BAB II

KERANGKA TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1. Kerangka Teoritik

2.1.1. Analisis Pekerjaan

2.1.1.1. Definisi Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal penting bagi suatu organisasi. Analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik. (Sastrohadiwiryono, 2002:127)

Menurut Sondang Siagian (2014), analisis pekerjaan adalah usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Ini berarti dalam suatu organisasi diperlukan keberadaan sekelompok atau tim analisis pekerjaan yang bertugas melakukan analisis terhadap semua pekerjaan yang ada.

Menurut Gary Dessler (2011), analisis pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa suatu organisasi terdiri atas posisi-posisi yang harus dibuatkan susunan stafnya.

Dari beberapa pengertian mengenai analisis pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan merupakan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai suatu jabatan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk dapat memegang jabatan tersebut dengan baik. Melalui analisis pekerjaan, akan diketahui berapa posisi/jabatan yang seharusnya ada dalam suatu organisasi dan kemampuan apa yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan. Jadi, bisa dikatakan bahwa analisis pekerjaan juga merupakan analisis jabatan dalam suatu organisasi.

2.1.1.2. Langkah-Langkah dalam Menganalisis Pekerjaan

Dessler (2011;118) menyatakan ada enam langkah dalam analisis pekerjaan. Adapun keenam langkah tersebut adalah sebagai berikut;

1. Menentukan bagaimana untuk menggunakan informasi yang didapat. Mengetahui cara menggunakan data yang diperoleh akan memberikan gambaran bagaimana untuk mengumpulkan data tersebut. apakah dengan menggunakan wawancara atau kuesioner.
2. Meninjau informasi dasar yang relevan, seperti bagan organisasi, bagan proses dan deskripsi pekerjaan.

3. Memilih posisi yang dapat mewakili. Ada banyak pekerjaan yang serupa untuk dianalisis, sehingga perlu mengambil sample pekerjaan tersebut untuk dianalisis.
4. Menganalisis pekerjaan. Mengumpulkan data aktifitas pekerjaan, perilaku karyawan yang dibutuhkan, kondisi pekerjaan, dan sifat serta kemampuan manusia yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.
5. Memverifikasi informasi analisis pekerjaan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut dilakukan oleh atasan langsung. hal ini kan membantu mengonfirmasikan bahwa informasi itu benar dan lengkap.
6. Membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah daftar tertulis yang mendeskripsikan aktifitas dan tanggung jawab dari pekerjaan, juga kondisi pekerjaan serta bahaya dan keamanan dari suatu pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan meringkas mutu, kualitas dan keterampilan dan latar belakang pribadi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun informasi/data yang digunakan dalam menganalisis pekerjaan adalah:

1. Aktivitas pekerjaan. Mengumpulkan informasi mengenai aktivitas orang-orang yang bekerja seperti: menjual, mengajar, atau melukis. Atau informasi tentang bagaimana, mengapa, dan kapan pekerja itu melakukan setiap aktivitasnya.
2. Perilaku manusia. Mengumpulkan informasi tentang perilaku manusia seperti: merasakan, berkomunikasi, memutuskan, dan menulis. Termasuk tuntutan pekerjaan seperti mengangkat berat atau berjalan jauh.

3. Mesin, perangkat, peralatan, dan bantuan pekerjaan.
4. Standar prestasi. Biasanya manajemen menggunakan standar prestasi untuk menilai karyawan.
5. Konteks pekerjaan. Contohnya: kondisi fisik pekerjaan, jadwal kerja, dan konteks organisasi dan social. Informasi mengenai insentif juga dapat dimasukkan di sini. (Dessler, 2011:116)
6. Persyaratan manusia. Informasi mengenai persyaratan manusia untuk suatu pekerjaan, seperti: pengetahuan, keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan (pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja) dan atribut pribadi, seperti: bakat, karakteristik fisik, kepribadian, dan minat.

Informasi-informasi analisis pekerjaan di atas adalah dasar dari aktivitas manajemen SDM yang saling terkait. Dessler (2011:117) menuliskan beberapa manfaat informasi analisis pekerjaan tersebut, antara lain:

1. Perekrutan dan penyeleksian. Analisis pekerjaan memberikan informasi mengenai kebutuhan pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.
2. Kompensasi. Analisis pekerjaan bisa memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat.
3. Penilaian prestasi. Para manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk menentukan suatu pekerjaan dan standar prestasinya.
4. Pelatihan. Analisis pekerjaan memberikan gambaran aktivitas dan pelatihan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.
5. Menentukan kewajiban yang tidak ditugaskan.

2.1.1.3. Kegunaan Dan Manfaat Informasi Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah suatu proses berpikir yang bersifat abstrak mengenai suatu pekerjaan. Hasilnya dirumuskan menjadi deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan dalam bentuk tertulis. Kegunaan dari informasi analisis pekerjaan adalah sebagai berikut: (Hadari Nawawi, 2011: 110)

1. Perencanaan dan pengadaan tenaga kerja

Informasi di dalam deskripsi pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang harus dilaksanakan dapat digunakan untuk menetapkan volume kerja setiap unit kerja, yang jika dihipunkan akan menjadi volume kerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya dapat diperhitungkan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk dapat melaksanakannya secara tuntas, efektif dan efisien. Dengan memperhitungkan tenaga kerja yang ada (kualitas dan kuantitasnya), dapat diketahui kekurangan tenaga kerja, dalam rangka perencanaan dan pengadaan tenaga kerja. Pada giliran berikutnya dari informasi didalam spesifikasi pekerjaan dapat direncanakan pula pengadaan tenaga kerja menurut kualifikasi pekerjaan yang kosong atau perlu diisi.

2. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

Sejalan dengan kegiatan perencanaan tenaga kerja, informasi didalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dapat dipergunakan untuk pengadaan tenaga kerja, melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi. Diantaranya adalah untuk memilih metode dan instrumen yang akan digunakan. Informasi tersebut selanjutnya dipergunakan juga dalam menyusun materi di dalam instrumen yang dipergunakan. Misalnya melakukan konstruksi item tes, untuk memisahkan calon pekerja yang memenuhi atau tidak memenuhi

persyaratan untuk mengisi pekerjaan yang kosong atau yang memerlukan tenaga kerja baru. Pada giliran berikutnya berarti juga informasi tersebut dapat digunakan untuk menyusun staf atau penempatan para pekerja, baik yang baru maupun yang lama.

3. Orientasi dan pelatihan

Untuk pekerja baru, termasuk juga bagi yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau yang dipindahkan pada jenjang yang sama, informasi di dalam deskripsi pekerjaan sangat penting artinya untuk mengenali dan memahami tugas-tugas barunya. Dengan kata lain informasi itu berguna dan bermanfaat untuk kegiatan orientasi atau kegiatan sosialisasi sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM.

Pada giliran berikutnya kerap kali bagi para pekerja baru tersebut diperlukan kegiatan pelatihan, yang juga merupakan kegiatan manajemen SDM. Untuk keperluan itu informasi di dalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dapat digunakan untuk menyusun kurikulum dan petunjuk materi yang harus dipelajari peserta pelatihan, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Disamping untuk keperluan orientasi dan pelatihan seperti dikemukakan di atas, ternyata informasi-informasi tentang pekerjaan itu selalu dapat dipergunakan untuk memudahkan setiap tenaga kerja dalam memahami tugas-tugasnya, kapanpun diperlukan. Sedang bagi para manajer dapat mempermudah dalam menetapkan keputusan dan memerintahkan tugas yang harus dilaksanakan bawahannya, bahkan juga dalam melaksanakan kegiatan kontrol sehari-hari.

4. Pengembangan karier khususnya promosi dan pemindahan

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM dapat memanfaatkan informasi didalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, terutama dalam membantu para pekerja untuk meningkatkan kereterampilannya masing-masing, sesuai dengan karier yang diinginkannya dimasa depan. Salah satu caranya adalah dengan mempromosikan pekerja yang telah memenuhi persyaratan, untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena keterampilannya telah meningkat.

5. Pengaturan kompensasi

Informasi didalam deskripsi pekerjaan dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi pekerjaan, guna menentukan beban dan volume kerjanya, wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka menyusun struktur pengupahan yang kompetitif. Selanjutnya sebagai bahan banding terhadap prestasi yang dicapai para pekerja, informasi tersebut dapat digunakan juga dalam menyusun program pemberian ganjaran di luar upah tetap, secara layak dan adil.

6. Penilaian karya

Untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pekerja setelah melaksanakan pekerjaannya selama jangka waktu tertentu, perlu dilakukan penilaian karya sebagai kegiatan manajemen SDM. Penilaian karya memerlukan tolak ukur sebagai pembanding, untuk menetapkan tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, yang kemudian dapat digunakan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja. Tolak ukur sebagai pembanding itu disebut

standar pekerjaan yang di susun dengan mempergunakan informasi-informasi yang terdapat pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

Dengan demikian berarti juga informasi di dalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, harus dipergunakan juga dalam menyusun instrumen yang akan dipergunakan dalam penilaian karya. Instrumen seperti ini akan selalu selaras dengan standar pekerjaan sebagai tolak ukur.

7. Konseling

Informasi-informasi hasil analisis pekerjaan dapat digunakan oleh para manajer, supervisor dan petugas manajemen SDM, dalam kegiatan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pekerja yang memerlukannya. Bimbingan dan penyuluhan itu dilakukan sebagai usaha untuk memperbaiki kekurangan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang tidak atau kurang mendukung usaha pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Kekurangan tersebut mungkin ditemukan melalui penilaian karya, mungkin pula sebagai penemuan manajer atau supervisor, dan tidak mustahil pula karena kesadaran pekerja yang bersangkutan sehingga mereka perlu memperbaikinya melalui kegiatan konseling.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kegunaan dan manfaat analisis pekerjaan adalah untuk memperoleh informasi seputar job description pekerjaan, dapat dipergunakan untuk pengadaaan tenaga kerja, untuk menyusun kurikulum pada orientasi dan pelatihan, pengembangan karier, untuk melakukan evaluasi pekerjaan, memberikan penilaian karya, serta digunakan dalam kegiatan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerja yang memerlukannya.

2.1.1.4. Deskripsi dan Spesifikasi Pekerjaan

Setelah mengetahui pengertian analisis pekerjaan, pentingnya informasi analisis, serta metode menganalisis, maka berikutnya kita harus mengetahui tentang deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Analisis pekerjaan memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya (Dessler, 2011). Tidak ada format standar untuk menuliskan deskripsi pekerjaan. Namun, sebagian besar berisi tentang:

1. Identifikasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
3. Tanggung jawab dan kewajiban
4. Orientasi dan pemegang jawabatan
5. Standar prestasi
6. Kondisi kerja

Spesifikasi pekerjaan adalah catatan yang menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu. Catatan ini menentukan siapa (dengan karakteristik atau kualifikasi tertentu) akan menduduki jabatan. Spesifikasi pekerjaan lebih menitikberatkan pada syarat yang dibutuhkan seseorang untuk bisa bekerja sesuai dengan beban dan tanggung jawab jabatan. Umumnya yang tercantum dalam spesifikasi pekerjaan adalah: (Sedarmayanti, 2013: 151)

1. Jenis kelamin
2. Usia karyawan
3. Pendidikan formal
4. Kemampuan khusus sehubungan dengan pekerjaan
5. Kualifikasi emosi
6. Syarat kesehatan

2.1.2. Industri Busana

2.1.2.1. Pengertian industri

Dalam arti luas, sebagaimana terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, yang dimaksud industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang yang bernilai lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Dari pengertian industri secara luas, ditemukan istilah yang dapat dijelaskan sebagai berikut. (Bambang, 2012)

1. Kegiatan ekonomi adalah aktivitas manusia yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa.
2. Bahan mentah adalah semua bahan yang didapat dari sumber daya alam dan yang diperoleh dari usaha manusia untuk dimanfaatkan lebih lanjut. Misalnya, kapas untuk industri tekstil, batu kapur untuk industri semen, dan kayu gelondongan untuk industri mebel.

3. Bahan baku industri adalah bahan mentah yang diolah atau tidak diolah yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana produksi dalam industri. Misalnya, kayu olahan untuk industri mebel, lembaran besi atau baja untuk industri garmen atau tekstil.
4. Barang setengah jadi adalah bahan mentah atau bahan baku yang telah mengalami satu atau beberapa tahap proses industri yang dapat diproses lebih lanjut menjadi barang jadi. Misalnya, lembaran kain dibuat industri pakaian; kerangka mebel untuk industri meja dan kursi; lembaran kertas untuk tulis, majalah koran, dan industri barang-barang cetakan.
5. Barang jadi adalah barang hasil industri yang sudah siap pakai untuk konsumsi akhir ataupun siap dipakai sebagai alat produksi. Misalnya, industri pakaian jadi (celana, baju, dan jaket); industri mebel (meja, kursi, dan lemari); industri semen; industri minyak goreng.
6. Kegiatan rancang bangun adalah kegiatan industri yang berhubungan dengan perencanaan pendirian industri atau pabrik secara keseluruhan atau bagian-bagiannya.
7. Perencanaan industri adalah kegiatan industri yang berhubungan dengan perancangan atau pembuatan mesin atau peralatan pabrik dan peralatan industri lainnya.
8. Mengolah menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi, untuk penggunaannya. Maksudnya, menjadikan barang bernilai lebih tinggi secara ekonomi maupun pemanfaatannya. Termasuk dalam kegiatan ini adalah perusahaan yang melakukan kegiatan jasa industri dan pekerjaan perkaitan (*assembling*).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kegiatan industri merupakan suatu kegiatan yang sangat kompleks dan membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai selain sumber daya yang lain.

2.1.2.2. Penggolongan Industri

Aspek yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menggolongkan, atau mengklasifikasikan bidang industri, antara lain sebagai berikut.

a. Penggolongan Industri menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan

Sebagaimana tertera dalam Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 19/M/SK1986, industri digolongkan sebagai berikut:

1. Industri kimia dasar (IKD);
2. Industri mesin dan logam dasar (IMLD);
3. Aneka industri (AI)
4. Industri kecil (IK).

b. Penggolongan Industri menurut Badan Pusat Statistik (BPS)

Penggolongan ini mengacu pada *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC)* yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia. Adapun dasar penggolongannya adalah jumlah tenaga kerja.

c. Penggolongan Industri Berdasarkan Lokasi Pabrik (Unit Usahanya)

Berdasarkan unit usahanya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri yang berorientasi pada bahan baku (*raw material oriented industry*).
2. Industri yang berorientasi pada tenaga kerja (*man power oriented*).
3. Industri yang berorientasi pada pasar atau konsumen (*market oriented industry*).
4. Industri yang berorientasi pada tempat pengolahan (*supply oriented industry*).
5. Industri yang dapat didirikan dimana saja (*foot lose industry*).

d. Penggolongan Industri Berdasarkan Bahan Mentahnya

Berdasarkan bahan mentahnya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri agraris adalah industri yang mengolah bahan mentah baik secara langsung maupun tidak langsung dari hasil agraria (pertanian).
2. Industri nonagraris adalah industri yang mengolah bahan mentah baik secara langsung maupun tidak langsung dari tambang.

e. Penggolongan Industri Berdasarkan Tahapan Proses Produksinya

Berdasarkan tahapan proses produksinya, industri digolongkan sebagai berikut.

1. Industri hulu adalah industri yang tahapannya produksinya mengolah bahan mentah atau bahan baku menjadi barang setengah jadi.
2. Industri hilir adalah industri yang tahapannya produksinya mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi.

f. Penggolongan Industri Berdasarkan Hasil Produksinya

Berdasarkan hasil produksinya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri berat adalah industri yang menghasilkan berbagai jenis mesin dan alat produksi.
2. Industri ringan adalah industri yang menghasilkan barang jadi yang langsung dipakai masyarakat.

g. Penggolongan Industri Berdasarkan Asal Modalnya

Berdasarkan asal modalnya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri PMDN adalah industri yang modalnya secara keseluruhan berasal dari penanaman modal dalam negeri oleh pengusaha swasta nasional atau pemerintah.
2. Industri PMA adalah industri yang modalnya sebagian besar atau keseluruhan berasal dari penanaman modal asing.
3. Industri patungan (*joint venture*) adalah industri yang modalnya berasal dari kerjasama antara swasta nasional dan industri asing

dengan persentase jumlah modal yang ditentukan sesuai dengan peraturan penanaman modal di Indonesia.

h. Penggolongan Industri Berdasarkan Pasarnya

Berdasarkan pasarnya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri lokal (*nonbasic industry*) adalah industri yang daerah pemasarannya hanya di dalam negeri.
2. Industri dasar (*basic industry*) adalah industri yang daerah pemasarannya meliputi dalam dan luar negeri.

i. Penggolongan Industri Berdasarkan Produktivitas Perorangan

Berdasarkan produktivitas perorangan, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri primer adalah industri yang menghasilkan barang-barang tanpa pengolahan lebih lanjut.
2. Industri sekunder adalah industri yang menghasilkan barang-barang yang membutuhkan pengolahan lebih lanjut sehingga bentuk bahannya tidak terlihat lagi.
3. Industri tersier adalah industri yang bergerak di bidang jasa.

j. Penggolongan Industri Berdasarkan yang mengusahakannya

Berdasarkan yang mengusahakannya, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri rakyat adalah industri yang diusahakan oleh rakyat. Sebagian besar industri ini termasuk industri kecil dan ringan.
2. Industri negara adalah industri yang diusahakan oleh negara. Industri ini disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

k. Penggolongan Industri Berdasarkan terdapatnya Bahan Baku Industri

Berdasarkan terdapatnya bahan baku, industri dapat digolongkan sebagai berikut.

1. Industri ekstraktif adalah industri yang bahan bakunya diperoleh langsung dari alam. Industri ekstraktif dibedakan menjadi dua yaitu:
 - a) Industri reproduktif adalah industri yang bahan bakunya diperoleh dari alam, tetapi selalu menggantinya dengan yang baru.
 - b) Industri manufaktur adalah industri yang mengolah bahan baku dan menghasilkan barang keperluan sehari-hari atau digunakan oleh industri lain.
2. Industri nonekstraktif adalah industri yang bahan bakunya diperoleh dari tempat lain atau industri lain.
3. Industri fasilitatif adalah industri yang menjual jasa untuk keperluan orang lain.

l. Jenis Industri yang lain

Adapun jenis industri lain adalah sebagai berikut.

1. Industri campuran adalah industri yang membuat atau menghasilkan lebih dari satu macam barang karena hasilnya saling diperlukan.
2. Industri trafik adalah industri yang seluruh bahan mentahnya diperoleh dari impor karena bahan bakunya tidak tersedia atau belum dihasilkan di dalam negeri, walaupun ada jumlahnya kecil.
3. Industri konveksi adalah industri yang membuat pakaian jadi.
4. Industri perakitan atau assembling adalah industri yang aktivitasnya hanya perakitan atau penyetalan mesin-mesin atau onderdil-nderdil untuk mewujudkan barang jadi. (Bambang, 2012)

2.1.2.3. Industri Garmen

1. Pengertian Industri Garmen

Industri garmen menurut Rulanti Satyodiryo (1979: 122), adalah salah satu industri dibidang busana yang memproduksi pakaian jadi dalam skala besar, diproses mulai dari pembuatan pola, pembuatan sampel dan pemasaran hasil produksi. Industri garmen menurut Arifah A. Ariyanto (2003: 276) adalah “Salah satu bentuk usaha bidang busana yang memproduksi busana dalam jumlah besar”. Pendapat lain yang menunjang dari pengertian industri garmen adalah menurut M.H.Wancik (1999: 96) yaitu “Perusahaan yang khusus membuat pakaian”. Industri garmen yang dikenal sebagai *apparel manufacturers* adalah “Salah satu bentuk usaha bidang busana yang memproduksi pakaian dalam jumlah yang besar dari setiap varian produknya” (Joanne Plair, 1992: 6).

Pengertian industri garmen dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa industri garmen adalah perusahaan yang khusus membuat busana dalam jumlah besar dari setiap variansi produksinya. Dalam proses industri busana industri garmen setiap komponen dikerjakan secara terpisah sehingga pada bagian penjahitan, merupakan bagian yang memerlukan pengawasan yang lebih baik untuk menghasilkan kualitas busana yang diharapkan sistem pengerjaan busana tersebut adalah sistem ban berjalan.

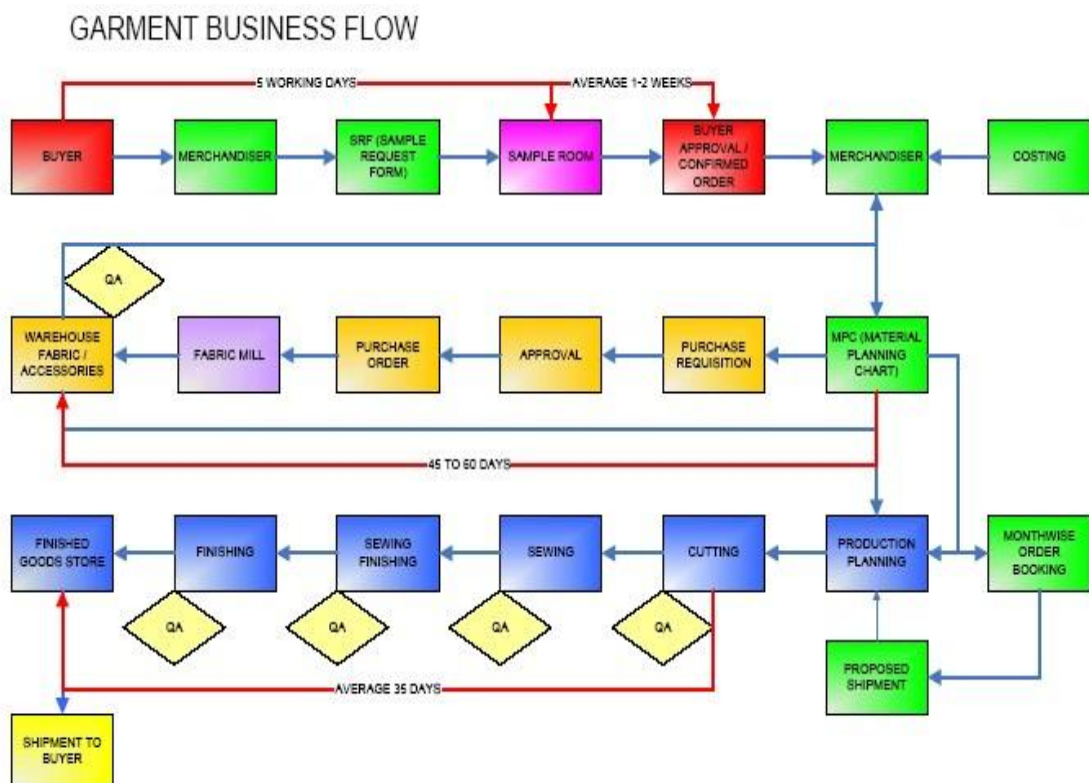
Berdasarkan penelusuran *recruitment online garment manufacturing* di Indonesia yang berorientasi *ekспорт*, syarat yang paling sering dimunculkan bagi calon tenaga kerja pada line produksi adalah mampu bekerja dengan tekanan kerja yang tinggi, sanggup bekerja lembur, sanggup ditempatkan di area produksi dan mampu bekerja mencapai target waktu yang ditetapkan, sehat jasmani dan rohani. Syarat tersebut diajukan pihak industri karena sistem kerja yang digunakan sangat memerlukan karakter kerja yang tangguh untuk menjalankan sistem produksinya yang bersifat *lean manufacture*. (Mariah Siti, 2011).

Bekerja di industri garmen harus dapat mengikuti irama kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan cepat (*output piece per minute*), produksi bersifat masal dengan sistem produksi ban berjalan, dan kualitas produk yang sangat dijaga ketat. Kesiapan mental dan ketahanan fisik yang baik untuk mendukung kelancaran bekerja harus dimiliki para pekerjanya. Disamping itu pekerjaan menjahit dan membuat busana adalah pekerjaan keterampilan yang menunjukkan pada pekerjaan mental, menggunakan gerakan-gerakan tangan

melalui pengintegrasian sensoris terkoordinasi dengan baik (terampil, cekatan, cakap, cermat). Kemampuan teknis (*hard skills*) yang handal dan mahir apabila tidak didukung oleh karakter kerja yang baik maka menjadi tidak bermakna untuk bekerja di industri.

2. Proses bisnis dalam industri garmen

Dalam industri ini terdapat beberapa bagian penting yang saling berinteraksi satu sama lain dan terbagi dalam beberapa departemen atau bagian terpisah yang dipimpin oleh seorang kepala departemen atau manajer. Menurut Riza Radyanto (2012, 3-12), secara garis besar alur proses bisnis secara keseluruhan dalam industri garmen adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Alur proses industri garmen secara keseluruhan
Sumber : www.scribd.com

a. Marketing dan Merchandiser

Bagian marketing dan *merchandiser* terpisah, tetapi ada juga industri garmen yang menggabungkannya ke dalam satu departemen. Seorang merchandiser mempunyai beberapa *job description* diantaranya:

- 1) Menerima dokumen *buyer* dari bagian marketing berupa: *size specification, original sample* dan *fabric sample*.
- 2) Membuat *purchase requisition* dan memo untuk melakukan order material ke bagian gudang atau store.
- 3) Melakukan counter check kesiapan material atau bahan baku mulai dari fabrics, benang dan aksesoris (*trim, embroidery, printing, hang tag, label*).
- 4) Melakukan koordinasi dengan produksi bagian *cutting, sewing, finishing* serta QC / QA.
- 5) Khusus industri garmen yang melakukan kerjasama dengan subcont, merchandiser melakukan follow up : perhitungan YY (*yield yardage*) untuk *costing, sample, tech sample, PPS* dan menyiapkan *request sample*.

b. Bagian Perencanaan - *Planning*

Di industri garmen sering menggunakan beberapa nama atau istilah bagian diantaranya : PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) atau PPC (*Production Planning Control*) yang mempunyai *job description* yaitu :

- 1) Membuat detail order berdasarkan informasi dari merchandiser atau marketing.
- 2) Membuat perencanaan produksi dan pengapalan (*shipment*).
- 3) Membuat perencanaan konsumsi material, benang dan aksesoris.
- 4) Merencanakan *Bill of Material* dan kebutuhan bahan baku.

Ketika menerima order dari buyer departemen marketing melakukan hubungan dengan departemen PPIC / PPC serta merchandiser dan mengirimkan kontrak pemesanan berupa *order booking plan*. Setelah mendapatkan informasi tersebut bagian ini menyebutnya “ Detail Order “ atau “*Booking Order* “ yang kemudian didistribusikan ke bagian lain yaitu: *sample room, cutting, Quality Control / Quality Assurance*.

c. Pattern Maker

Tugas utama dari bagian ini adalah membuat dan menggandakan pola, serta menyusun panel dalam marker untuk mengoptimalkan efisiensi penggunaan fabrics. Pada saat order baru datang, bagian ini menerima *detail order* dan *mini marker* dari buyer (hanya buyer tertentu yang memberikan *mini marker*). Mesin *Gerber Garment Technology (GGT)* akan melakukan editing *mini marker* untuk mendapatkan efisiensi yang lebih baik dari marker tersebut. Dengan efisiensi yang optimal maka konsumsi material juga akan lebih optimal, selama masih dalam batas toleransi dan *allowance*. Biasanya efisiensi marker berkisar 75 –80%. Jika buyer tidak memberikan *mini marker*, mesin Gerber akan membuat marker sendiri dengan spesifikasi dari buyer. *Mini marker* biasanya dicetak dalam

kertas A4 dan didistribusikan ke bagian *cutting*. *Cutting* akan menyusun *cutting list*, *material consumption*, *spreading report* dan *material report*. Setelah *mini marker* disetujui oleh pimpinan *cutting* dan menerima *material consumption* dari *cutting*, pola dicetak dengan marker yang berukuran aktual dengan mesin GG.

d. *Sample room*

Bagian ini mempunyai tanggung jawab dalam membuat *sample* produk garmen sebelum masuk ke bagian produksi. *Sample room* bersifat independen karena bagian lain tidak terlibat dalam proses pembuatan *sample* ini.

Setelah menerima original *sample* dari buyer bagian ini akan membuat *sample* dengan menggunakan fabrics yang karakteristiknya mirip dengan material sesungguhnya, *sample* ini disebut *counter sample* yang kelak akan didiskusikan dengan buyer. Setelah buyer setuju kemudian bagian ini membuat *Pre Production Sample* (PPS) dengan menggunakan fabrics sesuai spesifikasi dari buyer. PPS ini kemudian didistribusikan ke Marketing, *representative buyer*, maupun ke buying agent. Dari PPS ini *sample room* akan menentukan proses kritikal, flow proses, jenis mesin dan aksesories maupun attachment yang digunakan dengan koordinasi dengan bagian Industrial Engineering.

e. Quality control

Beberapa job description dari bagian pengawasan kualitas ini adalah:

- 1) Melakukan koordinasi dengan perwakilan buyer ketika order datang dalam hal memastikan kualitas produk garmen.
- 2) Menerima dan melakukan inspeksi bahan baku (fabrics dan benang).
- 3) Melakukan pemeriksaan production pilot dan produk dari produksi massal. Biasanya QC akan memproduksi beberapa produk sebagai sample dan membandingkannya dengan PPS, jika production pilot memiliki hasil produksi yang bagus baru produksi massal dapat dimulai.

Biasanya ada beberapa sub dari bagian ini:

- 1) *QC in line QC* atau *Roving QC* adalah personel QC yang berada di setiap line dan melakukan pengecekan di setiap operasi sewing.
- 2) *QC end line*, adalah personel QC yang berada di ujung proses *sewing line* dan memeriksa satu bagian produk garmen secara keseluruhan. Jika dijumpai cacat produk atau defect akan dikembalikan ke *sewing line* dengan segera untuk dilakukan perbaikan.
- 3) *Quality Assurance*, sub bagian ini di beberapa perusahaan ada yang berdiri sendiri atau dibawah bagian QC. Biasanya QA ada di bagian *Finishing* dan berkordinasi dengan *QC line*.

f. *Industrial engineering*

Merupakan salah satu bagian terpenting dalam bisnis proses industri garmen secara keseluruhan. Bagian *Industrial Engineering* (IE) mempunyai job deskripsi:

- 1) Menentukan waktu yang diperlukan dan target proses *cutting* per style setiap hari dengan menggunakan standar waktu dan standar metode kerja sebagai referensi.
- 2) Melakukan pengumpulan data aktual produksi dan membandingkannya dengan standar waktu untuk menghitung efisiensi operator dan utilisasi.
- 3) Melakukan audit apakah semua pekerjaan di bagian produksi (*cutting, sewing, finishing*) dilakukan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
- 4) Melakukan penjabaran proses bersama bagian produksi (*Sewing Manajer, Sewing Line Supervisor*) untuk menentukan mesin dan operator yang diperlukan.
- 5) Melakukan *time study* untuk masing masing proses, pada saat pilot project berlangsung maupun pada saat proses untuk mass production berlangsung.
- 6) Melakukan analisa kinerja *sewing line* dengan membandingkan data produksi aktual dan membandingkan dengan waktu standar.
- 7) Melakukan analisa *Statistic Process Control* untuk menentukan proses operasi yang bersifat kritikal.
- 8) Perencanaan finishing, menentukan penjadwalan proses transfer dari *sewing line* ke bagian produksi.

g. Cutting

Bagian ini merupakan bagian pertama dalam proses produksi yang mempunyai job utama memotong material meliputi : *fabrics, lining* atau

interlining untuk dijadikan panel yang siap untuk dilakukan proses penjahitan. Perlakuan dan teknik pemotongan setiap fabrics bervariasi tergantung dari karakteristik *fabrics*. Maka dari itu pada bagian ini diperlukan skill operator yang bagus dan mempunyai keahlian yang di atas standar. Dalam melakukan pekerjaannya bagian ini berkerjasama dengan *planning* , *sample room* dan *pattern maker*.

Proses penerimaan material berupa fabrics di bagian ini dimulai dengan proses transfer material dari gudang fabrics yang berada di bagian terpisah. Setelah menerima barang dari gudang tersebut, akan dilakukan beberapa tahapan proses diantaranya :

- 1) *Spreading* : fabric digelar secara manual atau dengan alat bantu berdasarkan karakteristik fabrics.
- 2) *Cutting* : fabrics dipotong sesuai dengan pola menjadi beberapa panel.
- 3) *Repinning* : menyusun kembali panel yang sudah dipotong ke dalam beberapa block, perlakuan ini dikhususkan fabrics dengan corak bergaris atau kotak .
- 4) *Numbering* : penomoran atau pemberian kode pada setiap panel, dengan tujuan untuk menghindari permasalahan di proses selanjutnya pada saat penggabungan panel, misalnya : jika dijumpai warna belang, corak tidak sesuai dll.
- 5) *Bundling* : melakukan proses pengelompokkan panel berdasarkan tipe fabrics, ukuran, warna dan jumlah dengan tujuan untuk mengontrol masing masing panel pada saat dijahit.

- 6) *Ironing* : menyetrika *interlining* sebelum proses *fusing* dan menggabungkan dengan fabrics. Tujuan proses ini adalah untuk merekatkan dan menempelkan *interlining* pada panel.
- 7) *Fusing* : memanaskan dan mengepres panel dan *interlining*, dilakukan setelah panel fabrics dan *interlining* di setrika dan diberi kode. Tujuannya adalah memperkuat daya rekat *interlining* terhadap panel.
- 8) *Embroidery* : secara umum bordir adalah merek atau label dari buyer yang direkatkan pada panel. Biasanya proses ini dilakukan oleh sub contractor.
- 9) *Sloper* : Mengepaskan / Refitting panel terhadap proses pola.
- 10) *Loading ke sewing* : mengirim potongan panel dan komponennya dalam bundle ke bagian sewing.

h. Sewing

Merupakan bagian produksi setelah *cutting* yang melakukan proses pembuatan garmen dengan menggabungkan beberapa panel menjadi sebuah produk berupa baju, *shirt, skirt, dress, pants, vest, skort, jacket* atau produk garmen lain yang sesuai dengan spesifikasi detail yang sudah ditetapkan dengan buyer. *Sewing* merupakan proses utama dari keseluruhan proses produksi garmen dan terdiri dari beberapa operasi yang memerlukan karyawan banyak. Alur proses di *sewing* dijabarkan dalam gambar berikut:

- 1) *Sewing* bekerja sama dengan *Planning* memberikan *Detail Order* (DO) termasuk comment dari buyer.

- 2) *Planning* memberikan *material requisition* (MR) yang memuat materi yang dibutuhkan.
- 3) *Planning* memberikan seluruh informasi dari *buyer* ke bagian *sewing* berupa *comment* atau tambahan informasi mengenai *sample*. Dan *sample* yang telah disetujui oleh *buyer* tersebut menjadi referensi bagi *sewing*.
- 4) Panel yang telah dipotong dan di beri *fusing* di transfer ke bagian *sewing* dan dilakukan per style atau per lot untuk menghindari tercampurnya panel satu jenis dengan jenis lainnya.
- 5) PPS atau pilot adalah contoh garmen yang dibuat oleh *line pilot* atau supervisor atau berdasarkan *sample* yang telah disetujui *buyer*. Tujuan dibuatnya PPS adalah untuk menemukan kesulitan saat menjahit, menentukan *time study*, menentukan *work study*, keakuratan spesifikasi ukuran, dan sebagai petunjuk untuk membuat *pre lay out* mesin.
- 6) Pengecekan PPS / Pilot dilakukan oleh kepala departemen *sewing*, *sample room* dan *QC buyer*. Masing masing pihak tersebut memberikan informasi tambahan, menentukan proses kritikal dan memberikan solusi atau metode kerja yang benar berkenaan dengan tingkat kesulitan produk yang akan dibuat.
- 7) Bagian *Industrial Engineering* akan terlibat dalam proses tersebut dengan memberikan gambaran mengenai hasil *time study* dan *method study* serta *lay out* mesin. Setelah semua proses tersebut dilalui,

manajer sewing akan memberikan keputusan bahwa proses produksi massal segera dimulai.

i. *Finishing*

Finishing merupakan bagian terakhir dari urutan proses produksi yang mempunyai tugas utama memastikan bahwa produk yang akan dikirim dalam keadaan yang baik dan sempurna dari segi mutu, penampilan dan kesesuaian dengan spesifikasi pengepakan yang telah ditentukan oleh *buyer*. Tahapan proses yang pada umumnya dilakukan oleh beberapa produsen garmen adalah:

- 1) Bahan baku dalam proses *finishing* berupa *brand label*, *price tag* ditransfer dari store dan dilakukan pencatatan.
- 2) *Button hole process* menggunakan mesin button hole dimana ukuran lobang disesuaikan dengan spesifikasi ukuran yang ditentukan buyer.
- 3) *Attach button* adalah proses memasang kancing dengan *button stitch machine*.
- 4) *Attach shoulder pad*, hanya style tertentu yang menggunakan *shoulder pad*, tergantung dari design. Proses ini menggunakan mesin *bartack* atau *button stitch machine* yang dimodifikasi.
- 5) *Trimming*, membuang semua sisa benang yang masih menempel pada garmen. Ada juga garmen yang dilakukan proses pembersihan kotoran berupa debu, sisa benang, sisa fabrics dengan menggunakan *blower*.

- 6) *Metal Detector*, memasukkan produk garmen kedalam alat untuk memindai adanya logam atau komponen yang tidak diinginkan yang membahayakan customer misalnya: patahan jarum jahit. Proses ini merupakan proses sampling dan bersifat optional .
- 7) *Ironing*, atau proses setrika dilakukan dengan menggunakan 2 metode yaitu :
 - a) Melakukan kontak setrika langsung dengan garmen contohnya yang terbuat cotton.
 - b) *Steam iron*, dengan menggunakan uap panas untuk menghindari kekerutan fabrics misalnya *viscose*.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Untuk memperkuat masalah ini, peneliti mengemukakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan. Adapun pokok bahasan yang diuraikan dalam penelitian terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Lestari (2016) yang berjudul Analisis Desain Pekerjaan Pada PT. Ciputra Graha Mitra di Samarinda. Permasalahan yang terjadi di PT. Ciputra Graha Mitra ialah masih adanya karyawan dalam bekerja masih berdasarkan kewenangannya dan ada beberapa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya (*jobdescnya*). Akibatnya pekerjaan yang dilakukan belum maksimal terhadap hasil produktivitas didalam organisasi atau perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan dalam menggabungkan seluruh potensi yang ada dari seluruh

bagian, departemen, dan karyawan dilihat dari kemampuan (*skill*), keterampilan, dan pengalaman tersebut bekerja secara bersama-sama sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk dapat mewujudkan tujuan personal dan organisasi perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menggambarkan desain pekerjaan pada PT. Ciputra Graha Mitra di Samarinda. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan obyek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Dengan menggunakan key informan dan informan sebagai sumber data, data-data yang disajikan menggunakan data primer dan data sekunder melalui observasi, dokumentasi, studi pustaka, dan wawancara. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis data kualitatif dengan model interaktif menurut Miles, Huberman dan Saldana.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan PT.Ciputra Graha Mitra di Samarinda sudah menerapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini ditunjukkan sebagai wadah dalam memulai dan menjalankan tugas pekerjaan/jabatan yang diterima pada tingkatan manajemen disebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga setiap karyawan tidak bisa menerima tugas yang bukan tugasnya akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dari desain pekerjaan yang telah dibuat dan dibentuk tersebut dari keseluruhan para pelaksana fungsi SDM (sumber daya manusia) sesuai dengan jabatan yang akan diterima dan dijalankan dengan baik tugasnya.

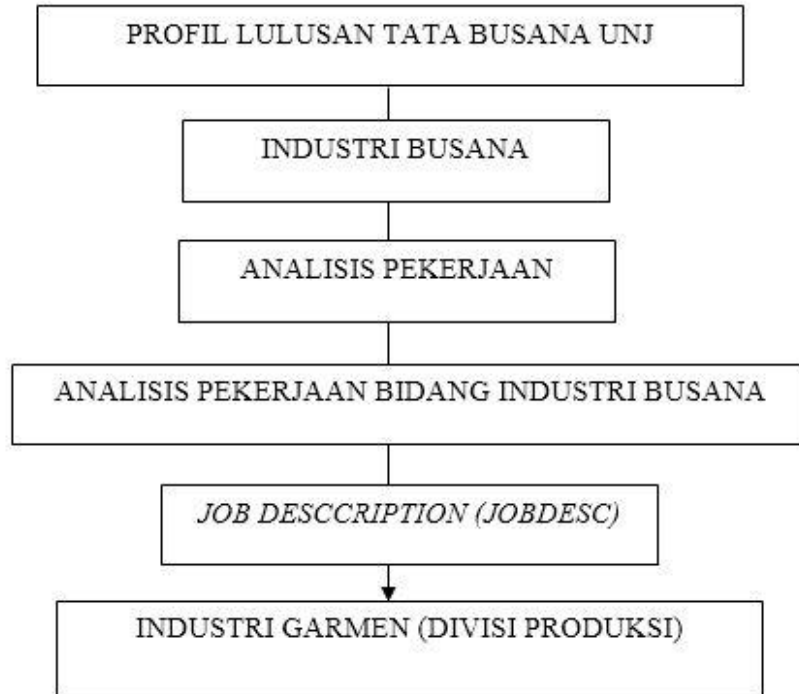
2.3. Kerangka Berpikir

Program studi Tata Busana adalah program studi yang mempunyai visi mampu menghasilkan SDM yang dapat mengantisipasi tantangan dan peluang di era globalisasi, profesional dan bermoral tinggi, kreatif. Lulusan dari Tata Busana adalah lulusan yang mempunyai kualifikasi Ahli Madya Diploma, diharapkan dapat bekerja di bidang industri busana.

Industri busana adalah kegiatan ekonomi yang mengolah barang/jasa pada sektor busana. Garmen merupakan salah satu bagian dari industri busana. Industri busana menghasilkan berbagai jenis produk busana. Di dalam suatu industri diperlukan adanya analisis pekerjaan agar kinerja pekerjaan bisa dilaksanakan secara efektif sesuai dengan *job description* kerja masing-masing bagian.

Analisis pekerjaan merupakan suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis.

Maka dari itu peneliti ingin menganalisis tentang pekerjaan di industri garmen khususnya pada divisi produksi. Tujuannya adalah supaya dapat menjadi masukan bagi program studi D3 Tata Busana untuk mengevaluasi maupun pengembangan kurikulumnya supaya dapat menyesuaikan dengan kebutuhan di dunia industri busana tersebut.

BAGAN KERANGKA BERPIKIR

Gambar 2.2. Bagan Kerangka Berpikir Penelitian
Sumber : Data Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di daerah Cibinong tepatnya di PT GA. Indonesia dan PT Bina Busana Internusa 2 yang terletak di Cakung. Pemilihan perusahaan dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan adanya kesediaan pihak perusahaan untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2017-2018. Subjek penelitian yang akan dilakukan ini adalah manajer produksi PT GA. Indonesia dan general manajer PT Bina Busana Intenusa 2.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh informasi data tentang pekerjaan bidang industri busana. Maka metode yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif menurut Arikunto (2002: 91) adalah bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan sesuatu (Arikunto, 2002: 91). Metode penelitian kualitatif sebagai suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (M Lexy J, 2001: 3).

Dengan demikian penelitian deskriptif kualitatif bertujuan lebih menjelaskan secara menyeluruh tentang analisis pekerjaan bidang industri busana. Metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan informan, objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa yang sedang terjadi tanpa adanya rekayasa atau berjalan dengan apa adanya.

Rancangan prosedur dalam penelitian ini antara lain:

1. Langkah awal sebelum melakukan penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data dari sumber tertulis atau studi pustaka.
2. Mencari data dari orang yang tepat untuk menjadi sumber penelitian ini.
3. Melakukan wawancara khusus dengan orang yang dianggap sesuai untuk menjadi narasumber.
4. Mengumpulkan dokumentasi.
5. Menganalisis data yang telah didapat dan dikumpulkan lalu menyusun penelitian.

3.3. Data dan Sumber Data

Menurut Lofland (1984: 47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Penelitian ini membahas tentang *job description* di industri garmen. Sumber data pada penelitian ini berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati. Sumber data dalam penelitian ini berdasarkan atas teori dalam buku dan situs web seperti jurnal yang kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan dan hasil wawancara kepada dua informan yang memiliki latar belakang sebagai manager produksi di industri garmen.

3.4. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber tertulis; langkah awal melakukan penelitian adalah dengan mengumpulkan data dari sumber tertulis yaitu studi pustaka yang bertujuan untuk menelaah konsep yang relevan dengan masalah. Data-data tersebut berasal dari buku, kamus, internet, skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan pekerjaan bidang industri garmen.
2. Observasi, peneliti dalam penelitian ini melakukan observasi partisipasi pasif, yaitu peneliti datang ke tempat kegiatan bekerja pada industri garmen, tetapi tidak ikut dalam kegiatan tersebut.
3. Wawancara, merupakan suatu komunikasi verbal yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Peneliti mencari data dengan narasumber yang terpilih. Peneliti dalam hal ini melakukan wawancara terstruktur yaitu setiap responden diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpulan data mencatat atau merekamnya. Tetapi terdapat pula situasi dimana peneliti juga melakukan wawancara tak berstruktur, untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang *job description* pada industri garmen.
4. Dokumentasi, untuk membantu menganalisis masalah dengan menggunakan data visual berupa foto-foto atau dokumentasi dari *job description* pada industri garmen.

3.5. Prosedur Analisis Data

Dalam hal analisis data kualitatif Bodgar menyatakan bahwa “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah

dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2012: 334).

Dalam penelitian ini seluruh data yang telah diperoleh *job description* pada industri busana akan dianalisis dengan analisis data selama dilapangan menggunakan model Miles dan Huberman (1984), diacu dalam Sugiono (2012: 337) yaitu:

1. Tahap *Data Reduction* (reduksi data) merupakan suatu proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal penelitian hingga akhir penelitian.
2. Tahap *Data Display* (penyajian data) sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Tahap *Conclution Drawing* (verivikasi data) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian ke lapangan saat pengumpulan data, maka kesimpulan dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiono, 2012: 338).

3.6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi yang dilakukan adalah dengan mengecek data dari berbagai sumber yang didapatkan dengan berbagai cara dan waktu (Sugiono,

2012: 372). Untuk keperluan pengecekan terhadap data itu, dalam hal ini data yang berasal dari sumber tertulis atau kepustakaan yang digunakan sebagai pedoman perancangan dikumpulkan, disusun dan dikelompokkan untuk kemudian dipertemukan dengan data-data dari kenyataan yang diperoleh dilapangan, yaitu hasil wawancara dari ahli yang mengetahui tentang *job description* pada industri garmen (informan). Serta data-data visual. Teknik tersebut untuk memeriksa keabsahan data yang bertujuan untuk membandingkan ada tidaknya kecocokan antara data yang diperoleh di lapangan.

Data-data tersebut kemudian dianalisis dengan cara menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu bersifat umum mengenai pekerjaan bidang industri, ke yang bersifat khusus yaitu industri busana. Data dianalisis secara deskriptif yang bertujuan agar menghasilkan suatu penulisan yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini sekaligus merupakan ciri dari penelitian deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Tempat Penelitian

Industri garmen merupakan usaha busana yang skala usahanya relatif besar dibandingkan dengan butik, sanggar busana, dan konveksi. Jumlah busana yang diproduksi, peralatan yang digunakan, tenaga kerja, dan pemasarannya jauh lebih besar dibandingkan dengan butik, konveksi, maupun sanggar busana. Dalam melaksanakan penelitian mengenai analisis pekerjaan bidang industri busana, lokasi penelitian dilakukan di PT GA. Indonesia yang berada di Cibinong dan PT Bina Busana Internusa 2 yang berada di Cakung.

PT GA. Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri busana dan memproduksi bermacam-macam produk busana diantaranya adalah jaket, casual blazer, jaket ski, celana ski dan celana. Perusahaan ini merupakan perusahaan Korea yang didirikan pada tahun 2009 di Cibinong wilayah Bogor. PT GA. Indonesia memfokuskan bisnis dan pangsa pasar dalam ruang lingkup internasional. Pangsa pasar PT GA. Indonesia tersebar di Amerika Serikat, Eropa, Jepang, Argentina, dan negara-negara lain.

PT GA. Indonesia bekerja sama dengan perusahaan agen pembelian busana yang bernama PT Hollit Internasional dan PT Asmara. PT GA. Indonesia memproduksi busana dengan *brand* Calvin Klein, GUESS, dan Brook Brother dari PT Hollit Internasional. Sedangkan dari PT Asmara, PT GA memproduksi *casual* blazer dengan brand Tom Tailor.

Visi perusahaan ini adalah menjadi penyuplai busana terpadu dan mendunia. Sedangkan misi perusahaan ini yaitu meningkatkan kinerja dan produk perusahaan dengan menerapkan keahlian manajemen terbaik, menciptakan peluang yang terbaik bagi para karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal, meningkatkan secara maksimal nilai investasi para pemegang saham dan memberikan kesempatan yang menarik, meningkatkan tata kelola perorangan yang baik, memanfaatkan sumber daya keuangan secara efisien, mempertahankan kepemimpinan di bidang penyuplai busana serta memasok produk-produk bermutu dengan harga pantas.

Tempat penelitian berikutnya adalah PT Bina Busana Internusa 2 (BBI 2) yang terletak di Cakung wilayah Jakarta Utara. BBI Group memulai bisnis dengan memproduksi pakaian rumah sakit untuk Jepang dan juga pakaian pemadam kebakaran untuk Eropa. BBI telah menerapkan teknologi produksi terbaru seperti proses penyegelan jahitan untuk pakaian anti air dan sudah mencapai beberapa sertifikasi standarisasi internasional yaitu Gore-Tex dan BSI Fire.



Gambar 4.1. Lobby dan Kantor Utama PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumentasi pribadi

Penghargaan yang telah diraih PT Bina Busana Internusa antara lain ISO 9001:2000 (Quality Management System) by SGS pada tahun 2003, GPST 1, GPST 1.5, GPST 2 and GPST 3 GORE-TEX® *License for non-FR Applications*

in law enforcement & security, military, workwear, and fire & safety services pada tahun 2008, ISO 9001:2008(Quality Management System) by SGS dan BSI (*British standard Institution*) pada tahun 2009, dan pada tahun 2010 CTPAT (*Custom Trade Partnership Againsts Terrorism*) from GSV.



Gambar 4.2. Penghargaan yang telah diraih PT Bina Busana Internusa

Sumber : www.binabusana.com

Penghargaan tersebut adalah untuk membuktikan dan membawa kepercayaan diri kepada semua pelanggan saat ini sehingga BBI dapat memperluas tingkat bisnis termasuk *fashion* dan olahraga. PT. Bina Busana Internusa berdiri pada tanggal 10 November 1989 atas inisiatif PT. Astra Export Company yang mendapat dukungan penuh dari Bapak T. P. Rachmat.

BBI memulai bisnisnya dengan 2 lini produksi yang berfokus pada pesanan seragam rumah sakit dari Nagai, Jepang. BBI mengerjakan produk dengan serius, memberikan usaha terbaik untuk menyesuaikan semua persyaratan standar mutu dan tanggal pengiriman yang dipersyaratkan. Meski pesannya terdengar sangat sederhana, sebenarnya tidak demikian, karena sangat dibutuhkan konsentrasi penuh untuk menjaga jahitan, kebersihan produk sampai mereka diterima oleh konsumen akhir, dan standar kualitas produk yang tinggi. Berdasarkan hasil kualitas yang bagus, Nagai sepakat untuk memberi kami

kontrak jangka panjang untuk memproduksi produk mereka, lini produksi kami diperluas dan mencapai 8 jalur kapasitas pada tahun 1996.

Dengan kemauan dan keberanian yang besar, BBI menerima pesanan seragam lain dari Cosalt, Inggris pada tahun 1997. Selanjutnya diikuti oleh pelanggan lain di Eropa yaitu Cookson & Clegg (Inggris), Sunlight (Inggris), Berendsen (Swedia), Gullins (Swedia), A La Carte (Swedia), IKEA (Swedia), Migros (Swiss), dan Torfal (Portugal).

Sejak 2006, BBI menjadi bagian dari Grup Triputra yang memperkuat posisi BBI. Triputra menyediakan sistem manajemen yang memimpin dan memberikan visi dan misi yang lebih jelas tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga untuk karyawan, mulai dari manuver utama hingga pekerja. Sinergi ini meningkatkan kinerja BBI secara umum karena semua tingkatan telah terintegrasi dengan kekuatan untuk kinerja terbaik.









Pada tahun 2010 BBI mulai memproduksi busana *fashion*, yang membutuhkan keterampilan adaptasi, pengetahuan produk yang baik beserta standar kualitas tinggi, dan tepat pada waktu pengiriman. Untuk memenuhi pesanan yang diterima dari seluruh *buyer*, BBI memperluas kapasitas produksi dengan mendirikan PT. Garmino Bina Utama yang berada di Semarang, dan sudah berjalan dengan 12 jalur yang kebanyakan memproduksi *fashion* dan *sport wear*.

Karena kualitas tinggi yang konsisten yang diberikan oleh BBI, pelanggan Jepang lainnya juga lebih memilih untuk menunjuk BBI sebagai mitra jangka panjang. Guna memberikan kapasitas produksi yang dipersyaratkan untuk pesanan dari Jepang, BBI juga telah mendirikan PT. Kreasindo Adibusana berada

di Bogor dan saat ini berjalan dengan 5 jalur, dengan terus meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kepuasan pelanggan, BBI telah disetujui oleh Adidas *Group* untuk menjadi mitra di Asia Tenggara dan telah menandatangani kesepakatan untuk mendirikan *Joint Venture Company* bernama Apparel One Indonesia (AOI) yang berlokasi di Semarang dan fokus untuk memproduksi *fashion* dan *sportwear* dengan konsistensi dalam perbaikan terus menerus, BBI terus memajukan pengetahuan di industri garmen dan mencoba meningkatkan kemampuan teknologi untuk pakaian kelas atas. BBI Group dengan dukungan penuh oleh Triputra Group terus berupaya meningkatkan keunggulan dalam menjadi perusahaan garmen seutas dunia.

BBI memiliki dua unit usaha, unit usaha pertama berada di Kawasan Industri Jakarta Pulo Gadung, Jakarta Timur yang memproduksi kaos dan celana pria dan wanita, celana, ikat pinggang dari beberapa brand seperti Arnold Palmer, Christian Kent, Creative Gear, Geoffrey Beene, Harry Martin , Lyla, Sierra Morena, Valino, Valino Donna, dan Van Heusen, untuk pasar lokal dengan 12 toko sendiri dan 480 loket di seluruh negeri. Unit usaha kedua berlokasi di Cakung, Jakarta Utara yang memproduksi seragam dan pakaian industri untuk melayani pasar luar negeri Inggris Raya, Portugal, Australia, Jerman, Swedia, Taiwan dan Jepang.

Tabel 4.1. Produk PT Bina Busana Internusa 2

No.	Brand	Sejak	Produk
1.	Nagai Leben (Japan & Taiwan) 	1992	<i>Hospital uniform</i>
2.	Cosalt (UK) 	1997	<i>Railway uniform, fire garment, air crew uniform, automotive garment, dll.</i>
3.	Cookson & Clegg (UK) 	2004	<i>Military uniform, bulletproof vest, dll.</i>
4.	Sunlight (UK) 	2006	<i>Industrial garment, work wear, chefs wear, cotton rich, food trade, flame retardant, health care, dll.</i>
5.	UCS (UK) 	2006	<i>Chefs garment, nurse uniform, police uniform, rain coat uniform, super market uniform, dll.</i>
6.	Berendsen (Sweden) 	2006	<i>Fire garment, carpenter garment, dll.</i>
7.	a la carte (Sweden) 	2009	<i>Work wear, fire garment, dll.</i>
8.	Yagi (Japan) 	2009	<i>Yukata (japanese kimono)</i>
9.	Janie and Jack (USA) 	2010	<i>Children wear</i>

10.	Gymboree (USA) 	2010	<i>Children wear</i>
11.	Joe's Jeans (USA) 	2010	<i>Ladies blouse and pant</i>
12.	Esprit (Germany) 	2010	<i>Ladies blouse, pant, children wear</i>
13.	Mexx (Netherland) 	2010	<i>Ladies blouse, ladies pant, children wear</i>
14.	Ralph Lauren (USA) 	2010	<i>Ladies blouse, cargo pant, casual pant, casual dress</i>
15.	Adidas (Thailand) 	2010	<i>Sport wear</i>

Sumber : www.binabusana.com

Pada awal tahun 2001, BBI menjadi anak perusahaan dari Grup Triputra di Unit Bisnis Strategis (SBU), yang didirikan oleh T. P. Rachmat. Grup Triputra saat ini memiliki 13 SBU yang bergerak dalam empat bidang usaha utama: Agribisnis, Pertambangan, Manufaktur dan Perdagangan & Jasa. Dengan jumlah karyawan lebih dari 18.000 di 132 anak perusahaan dan perusahaan afiliasi, Triputra mencoba memperluas sayapnya dengan mengoperasikan tidak hanya di Indonesia tapi juga di Malaysia dan Vietnam.

Untuk mendapatkan data tentang *job description* bagian produksi di industri garmen, peneliti melakukan wawancara dengan berbagai informan, yaitu :

1. Bapak Hendri Purnama, selaku *manager* produksi PT GA. Indonesia yang berada di Cibinong.
2. Bapak Ade Suhendra, selaku *general manager* PT Bina Busana Internusa 2 yang berada di Cakung.

Tabel 4.2. Data Informan

No.	Nama	Tempat	Pekerjaan	Kode
1	Hendri Purnama	Cibinong, Bogor	<i>Manager</i> Produksi PT GA. Indonesia	(HW1)
2	Ade Suhendra	Cakung, Jakarta Utara	<i>General Manager</i> PT Bina Busana Internusa 2	(HW2)

Sumber : Data Informan Penelitian 2018

4.2. Proses Pengambilan Data

Proses pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode observasi dilakukan dengan cara mengamati proses produksi di PT GA. Indonesia dan PT Bina Busana Internusa 2. Metode wawancara dilakukan dikarenakan jumlah informan yang bersedia melakukan wawancara tentang *job description* bagian produksi di industri garmen tidak terlalu banyak. Peneliti menemui secara langsung kedua informan dan melakukan wawancara mendalam dengan kedua informan tersebut.

Keseluruhan proses penelitian dilakukan di Bogor tepatnya di Cibinong dan Jakarta Utara tepatnya di Cakung. Proses wawancara dilakukan ketika para

informan memiliki waktu luang. Wawancara pertama dilakukan peneliti pada hari Rabu, 10 Januari 2018 bertempat di PT GA. Indonesia di Cibinong. Proses ini dilakukan selama kurang lebih satu sampai dua jam diselingi dengan waktu istirahat. Wawancara kedua dilakukan peneliti pada hari Selasa, 16 Januari 2018 bertempat di PT Bina Busana Internusa 2 di Cakung. Durasi saat melakukan wawancara kurang lebih membutuhkan waktu satu jam.

4.3. Temuan Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang terdiri dari 14 pertanyaan kepada dua informan. Informan I (HW1) adalah Bapak Hendri Purnama selaku manager produksi di PT GA. Indonesia, sedangkan informan II (HW2) adalah Bapak Ade Suhendra selaku general manager di PT Bina Busana Internusa 2.

4.3.1. Job description di bidang *ware house*

Ware house adalah salah satu bagian produksi pada sebuah industri garmen. Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui *job description* di bidang *ware house* atau pergudangan.

Untuk pertanyaan ini, kedua informan memberikan jawaban yang hampir sama mengenai fungsi *ware house* yaitu sebagai gudang. Akan tetapi bidang pekerjaan di bidang *ware house* dari kedua informan ini berbeda. Informan HW1 mengungkapkan bahwa bidang pekerjaan pada *ware house* PT GA. Indonesia hanya tiga bagian yaitu manager *ware house*, fabric superintendent, dan accessoris superintendent, sedangkan HW2 mengatakan bahwa bidang pekerjaan pada *ware*

house ada 5 bagian. Berikut ini data dokumentasi yang ditemukan selama penelitian :

Tabel 4.3. Bidang pekerjaan di ware house

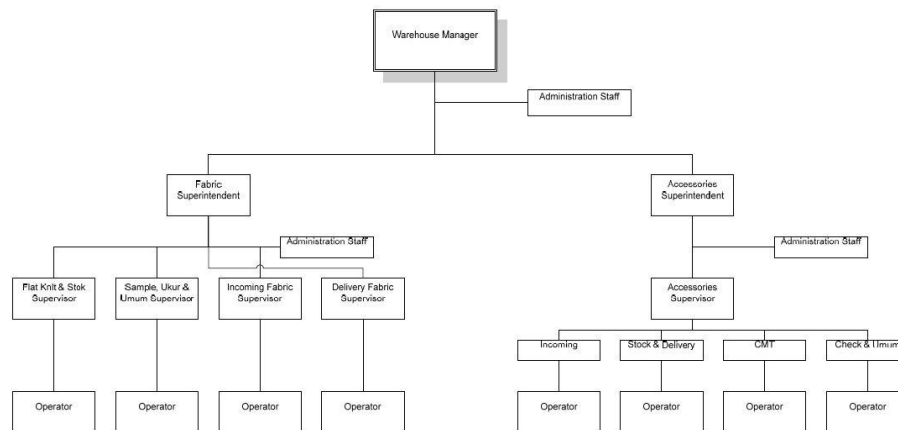
No.	Ware house	HW1	HW2
1.	Manager ware house	√	√
2.	Fabric superintendent	√	-
3.	Accessoris superintendent	√	-
4.	Supervisor fabric	-	√
5.	Supervisor accessoris	-	√
6.	Group leader fabric	-	√
7.	Group leader accessoris	-	√
JUMLAH		3	5

Sumber : Data Dokumentasi Penelitian 2018

Data tersebut menyatakan bahwa dari kedua industri garmen tersebut sama-sama memiliki bagian manager ware house pada bidang ware house. Namun menurut HW1 di PT GA. Indonesia tidak terdapat bagian supervisor fabric, supervisor accessoris, group leader fabric dan group leader accessoris. Berikut ini kutipan wawancara informan HW1 mengenai *job description* pada bagian *ware house* di PT GA. Indonesia :

“.....bagian warehouse atau gudang itu tugasnya menerima barang dari luar import , dari lokal juga ada. Setelah itu dia memilah-milah. Kemudian di confirm ke agen lagi. Setelah agen oke, selanjutnya dipisah-pisah. Setelah itu yang kain di kirim ke cutting, yang asesoris kirim ke finishing.....” (HW1)

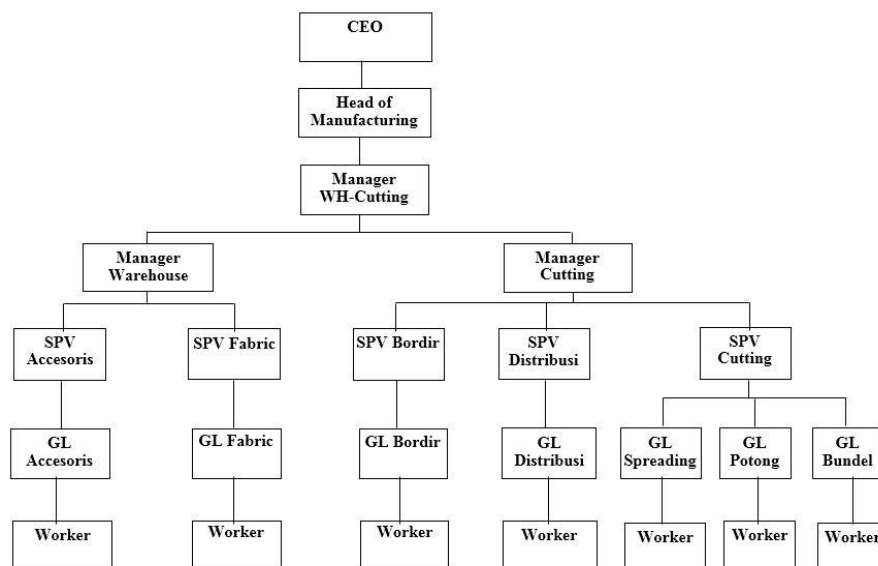
Menurut data dokumentasi yang ditemukan pada penelitian di PT GA. Indonesia *job description ware house* dibagi dalam 3 bidang pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan dibawah ini :



Gambar 4.3. Struktur Organisasi *Ware House* PT GA. Indonesia

Sumber : dokumen penelitian

Berdasarkan data dokumentasi yang ditemukan pada penelitian di PT Bina Busana Internusa 2 *job description ware house* dibagi dalam 5 bidang pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan dibawah ini :



Gambar 4.4. Struktur Organisasi *Ware House & Cutting* PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumen penelitian

Tabel 4.4. Job description Manager Ware House

No.	Job description	HW1		HW2	
		Bagian	Bagian	Bagian	Bagian
1.	melakukan rapat koordinasi antar manajer dengan <i>General Manager</i> (1 bulan sekali)	√	M	-	-
2.	melakukan seluruh persediaan fabric dan accessoris tercatat dengan baik dan benar	√	M	√	M
3.	melakukan pemesanan baik kualitas maupun kuantitas	√	M	-	-
4.	mamantau penempatan persediaan pada tempat dan sesuai prosedur yang ditentukan	√	M	√	M
5.	menugaskan seluruh personal gudang secara efisien dan dapat saling menggantikan	√	M	-	-
6.	mengawasi dan mengevaluasi kinerja gudang	√	M	-	-
7.	melaporkan kepada atasan dan pihak terkait, apabila terjadi kesalahan penerimaan/pengiriman atau hal-hal lainnya yang menyimpang dari prosedur	√	M	-	-
8.	mengusulkan pengajuan klaim atas barang yang diterima ke pihak terkait.	√	M	-	-
9.	mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran barang	√	M	√	M
10.	mengkoordinir pelaksanaan tugas <i>supervisor fabric</i> dan <i>supervisor accessoris</i>	-	-	√	M
11.	bertanggung jawab pada pemusnahan barang di <i>ware house</i>	-	-	√	M
12.	bertanggung jawab dalam pelaksanaan stok <i>opname</i> harian, bulanan, triwulan dan tahunan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan	-	-	√	M
13.	monitoring pelaksanaan <i>activity plan</i> di <i>ware house</i>	-	-	√	M
14.	menyusun <i>one years policy</i> dan <i>activity plan</i> dan bertanggung jawab dalam pencapaiannya	-	-	√	M
15.	menggulirkan pelaksanaan PDCA di <i>ware house</i>	-	-	√	M
16.	melaporkan kondisi <i>inventory</i> kepada <i>manager ware house & cutting</i>	-	-	√	M

17.	menerima laporan hasil <i>inspect fabric</i> dan <i>accessoris</i> dan menindaklanjuti ke <i>marketing</i> atau <i>purcahsing</i>	-	-	√	M
Keterangan : M = Manager ware house					

Sumber : Data Dokumentasi Penelitian 2018

Data tersebut menyatakan bahwa pada bagian ware house dari kedua industri garmen tersebut memiliki bidang pekerjaan yang berbeda tetapi ada beberapa job description yang sama diantaranya adalah melakukan seluruh persediaan fabric dan accessoris tercatat dengan baik dan benar, mamantau penempatan persediaan pada tempat dan sesuai prosedur yang ditentukan, serta mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran barang.

Tabel 4.5. Job description Sub bagian Ware House

No.	Job description	HW1		HW2	
		Bagian		Bagian	
1.	mengawasi dan mengevaluasi kinerja gudang fabric	√	SiF	-	-
2.	mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran fabric	√	SiF	√	SuF
3.	mengontrol dan mengusulkan pengajuan klaim atas fabric yang diterima tidak memenuhi standar kualitas	√	SiF	√	SuF
4.	melaporkan kepada atasan dan pihak terkait, apabila terjadi kesalahan penerimaan/pengiriman atau hal-hal lainnya yang menyimpang dari prosedur	√	SiF	-	-
5.	memantau penempatan persediaan fabric pada tempat dan sesuai prosedur yang ditentukan	√	SiF	-	-
6.	memantau penempatan persediaan aksesoris pada tempat dan sesuai prosedur yang ditentukan	√	SiA	√	SuA

7.	mengawasi dan mengevaluasi kinerja gudang aksesoris	√	SiA	-	-
8.	mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran aksesoris	√	SiA	√	SuA
9.	mengusulkan pengajuan klaim atas aksesoris yang diterima tidak memenuhi standar kualitas	√	SiA	-	-
10.	melaporkan kepada atasan dan pihak terkait apabila terjadi kesalahan penerimaan/pengiriman atau hal-hal lainnya yang menyimpang dari prosedur	√	SiA	-	-
11.	mengkoordinir pekerjaan group leader fabric dan aksesoris	-	-	√	SuF SuA
12.	bertanggungjawab dalam pelaksanaan standar - standar kerja di bagian fabric dan aksesoris	-	-	√	SuF SuA
13.	menjalankan one year policy dan activity plan	-	-	√	SuF SuA
14.	menjalankan budaya 5 R dan 1 S di bagian fabric dan aksesoris	-	-	√	SuF SuA
15.	bertanggung jawab kepada supervisor aksesoris dan fabric dalam kaitannya dengan penerimaan, penyimpanan, pengeluaran dan pendataan aksesoris dan fabric di warehouse	-	-	√	GLA GLF
16.	melaporkan kondisi inventory aksesoris dan fabric	-	-	√	GLA GLF
17.	memastikan kedatangan aksesoris dan fabric sesuai dokumen	-	-	√	GLA GLF
18.	mengatur dan mengawasi penempatan aksesoris dan fabric	-	-	√	GLA GLF
19.	memastikan aksesoris dan fabric yang dikeluarkan sesuai permintaan serta menerima kedatangan aksesoris dan fabric	-	-	√	GLA GLF
20.	membuat dan atau memeriksa formulir yang akan diserahkan ke supervisor aksesoris dan fabric	-	-	√	GLA GLF
<p>Keterangan :</p> <p>SiF = Superintendent Fabric</p> <p>SiA = Superintendent Accessoris</p> <p>SuF = Supervisor Fabric</p> <p>SuA = Supervisor Accessoris</p> <p>GLF = Group Leader Fabric</p> <p>GLA = Group Leader Accessoris</p>					

Sumber : Data Dokumentasi Penelitian 2018

Data tersebut menyatakan bahwa pada sub bagian ware house dari kedua industri garmen tersebut memiliki bidang pekerjaan yang berbeda tetapi ada beberapa job description yang sama. Job description superintenden fabric pada PT GA. Indonesia sama dengan job description supervisor fabric pada PT BBI 2 yaitu mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran fabric dan mengontrol dan mengusulkan pengajuan klaim atas fabric yang diterima tidak memenuhi standar kualitas. Job description superintenden accessoris pada PT GA. Indonesia sama dengan job description supervisor accessoris pada PT BBI 2 yaitu memantau penempatan persediaan aksesoris pada tempat dan sesuai prosedur yang ditentukan dan mengawasi dan mengontrol pemasukan serta pengeluaran aksesoris.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua industri garmen memiliki bidang pekerjaan yang berbeda pada bagian ware house namun ada beberapa *job description* yang sama. Hal ini dikarenakan adanya nama jabatan yang berbeda pada setiap industri garmen sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan.

4.3.2. Job description di bidang factory

Factory adalah salah satu bagian produksi pada sebuah industri garmen. Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui *job description* di bidang *factory* atau produksi. Berikut ini kutipan wawancara informan HW1 :

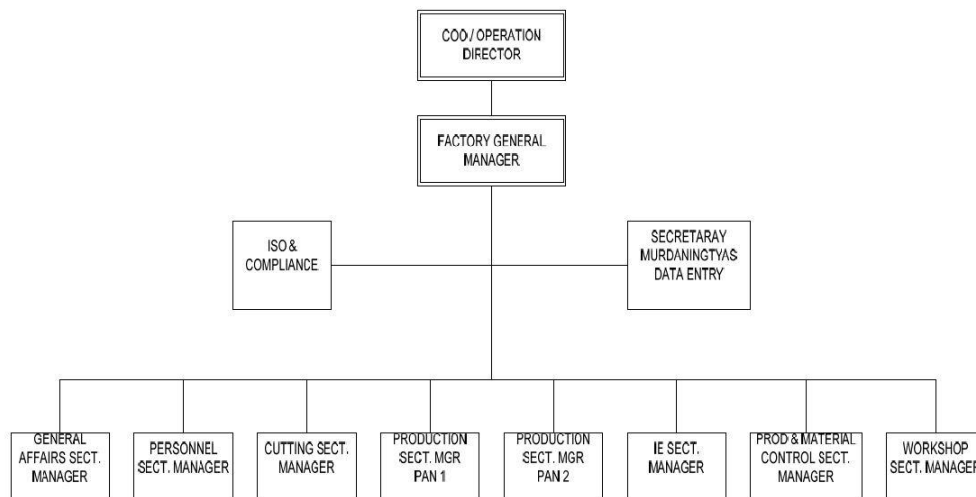
“.....Dan dengan tiga leader produksi itu nanti yang ngatur supervisornya supaya satu leader menghendle 30 orang. Tugasnya mengontrol jaitannya sudah benar belum, sudah sesuai dengan perintah belum. Leader tugasnya harus menekan operator supaya jaitannya dapat memenuhi target yang diinginkan.....”(HW1)

Tabel 4.6. Bidang pekerjaan di factory

No.	Ware house	HW1	HW2
1.	General manager factory	√	√
2.	Manager produksi	√	√
3.	Mnager IE	√	-
4.	Supervisor sewing	-	√
5.	Supervisor finishing	-	√
JUMLAH		3	4

Sumber : Data Dokumentasi Penelitian 2018

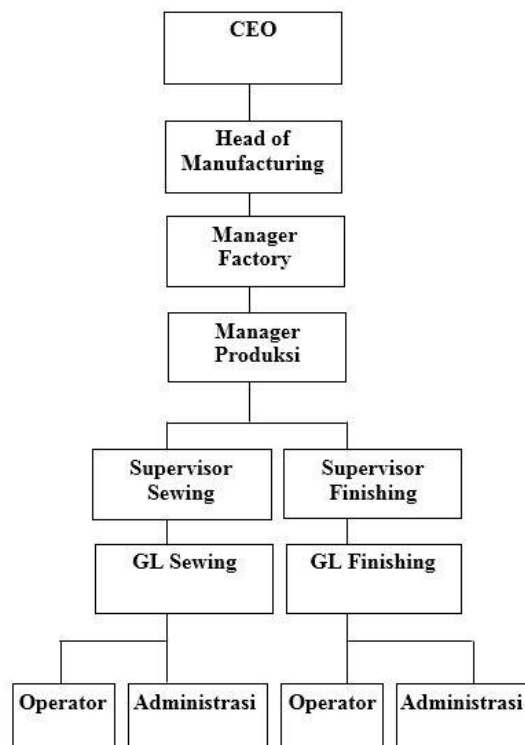
Menurut data dokumentasi yang ditemukan pada penelitian di PT GA. Indonesia *job description factory* dibagi dalam 3 bagian pekerjaan sesuai dengan struktur ogranisasi perusahaan dibawah ini :



Gambar 4.5. Struktur Organisasi *Factory* PT GA. Indonesia

Sumber : dokumen penelitian

Berdasarkan data dokumentasi yang ditemukan pada penelitian di PT Bina Busana Internusa 2 *job description ware house* dibagi dalam 5 bidang pekerjaan sesuai dengan struktur ogranisasi perusahaan dibawah ini :

Gambar 4.6. Struktur Organisasi *Factory* PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumen penelitian

Tabel 4.7. Job description Manager Factory

No.	Job description	HW1		HW2	
			Bagian		Bagian
1.	membuat seluruh perencanaan proses produksi	√	GM	-	-
2.	mengontrol pengoperasian produksi dan pemeliharaan sarana produksi	√	GM	-	-
3.	meningkatkan produktivitas produksi sampai finishing	√	GM MP	√	MP
4.	mengontrol pencapaian target produksi	√	GM	-	-
5.	meningkatkan kerja sama, koordinasi, dan komunikasi yang baik dengan divisi terkait proses produksi	√	GM	-	-
6.	mengambil keputusan untuk kebijakan di <i>divisi factory</i>	√	GM	-	-
7.	melakukan persetujuan (<i>approval</i>) atas perubahan rencana produksi yang terjadi	√	GM	-	-
8.	memberikan arahan dan penyusunan rencana produksi sesuai dengan <i>schedule</i> penerimaan bahan baku dan bahan pembantu	√	MP	√	MF

9.	menangani teknik produksi agar lebih efisien dan efektif untuk memenuhi standar <i>quality buyer</i>	√	MP	-	-
10.	mencapai target <i>quantity order</i> dan waktu <i>delivery</i>	√	MP	√	MF
11.	mengurangi tingkat <i>reject</i> dan <i>rework</i> sampai tercapainya <i>zero defect</i> dengan kontrol proses yang sesuai prosedur, konsisten, dan terukur	√	MP	-	-
12.	mengatur penempatan tenaga kerja dalam PAN masing-masing sesuai kebutuhan	√	MP	√	MF
13.	mengusulkan program pengembangan, pendidikan, training yang diperlukan dalam PAN masing-masing sesuai kebutuhan	√	MP	√	MF
14.	memberitahukan kepihak terkait jika terjadi penyimpangan target waktu <i>delivery</i> atau jika terjadi <i>over shipment</i> maupun <i>short shipment</i>	√	MP	-	-
15.	menjaga kerapihan dan kebersihan lingkungan kerja, serta melakukan tugas lain yang diberikan atasan	√	MP	-	-
16.	mengkoordinir pembuatan target produksi dengan dasar time study yang dilakukan di area produksi sample room, atau tempat lain, atau berdasarkan track record	√	MIE	-	-
17.	mengkoordinir pelaksanaan evaluasi target dengan melakukan time study aktual untuk mendukung efisiensi dan produktivitas operasi dari tahapan proses produksi	√	MIE	-	-
18.	mengkoordinir penetapan stok minimum dan manajemen pengendalian WIP (work in process)	√	MIE	-	-
19.	melakukan pemantauan dan evaluasi dari pelaksanaan proses produksi	√	MIE	-	-
20.	melakukan evaluasi dan memberikan usulan perbaikan sistem 5 M (man, machine, material, method, money) guna mendukung pelaksanaan proses produksi yang efektif dan efisien	√	MIE	-	-
21.	mengkordinir pekerjaan manager dan supervisor produksi serta staff factory	-	-	√	MF
22.	bertanggung jawab atas beban biaya di departemennya	-	-	√	MF
23.	berkoordinasi dengan departemen lain untuk kelancaran produksi	-	-	√	MF
24.	menyusun dan mengontrol budget internal departemen untuk 1 tahun	-	-	√	MF
25.	merancang dan memonitor one years policy	-	-	√	MF

	& three years policy serta activity plan				
26.	mengkoordinir pekerjaan <i>supervisor sewing</i> dan <i>finishing</i> ,	-	-	√	MP
27.	menyetujui perencanaan produksi yang telah dibuat oleh departemen <i>planner</i>	-	-	√	MP
28.	mengatur bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi dari segi kualitas dan kuantitas agar sesuai perencanaan produksi	-	-	√	MP
29.	mengontrol jalannya produksi agar sesuai dengan perencanaan	-	-	√	MP
30.	mengontrol hasil produksi sehari-hari agar sesuai perencanaan produksi	-	-	√	MP
31.	melakukan tindakan pencegahan dan penanggulangan masalah yang terjadi di produksi	-	-	√	MP
32.	mengatur dan mengontrol jam produksi	-	-	√	MP
33.	menerima atau memberikan dokumen, formulir dari dan ke departemen lain	-	-	√	MP
Keterangan : GM = General Manager MF = Manager Factory MP = Manager Produksi MIE = Manager IE					

Sumber : Data Dokumentasi Penelitian 2018

Data tersebut menyatakan bahwa pada bagian *factory* dari kedua industri garmen tersebut memiliki bidang pekerjaan yang berbeda tetapi ada *beberapa job description* yang sama. Persamaan tersebut terdapat pada *job description* general manager factory PT GA. Indonesia dengan *job description* manager produksi PT BBI 2 yaitu meningkatkan produktivitas produksi sampai finishing. *Job description* manager produksi PT GA. Indonesia sama dengan *job description* manager factory PT BBI 2 yaitu memberikan arahan dan penyusunan rencana produksi, mencapai target *quantity order* dan waktu *delivery*, pengurangan tingkat *reject/rework*, mengatur penempatan tenaga kerja, serta mengusulkan program pengembangan, pendidikan, training yang diperlukan dalam PAN masing-masing

sesuai kebutuhan. Perbedaannya terletak pada PT GA. Indonesia yang terdapat jabatan *IE section manager* sedangkan pada PT Bina Busana Internusa tidak ada.

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa kedua industri garmen memiliki bidang pekerjaan yang berbeda pada bagian factory namun ada beberapa *job description* yang sama. Hal ini dikarenakan adanya nama jabatan yang berbeda pada setiap industri garmen sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan.

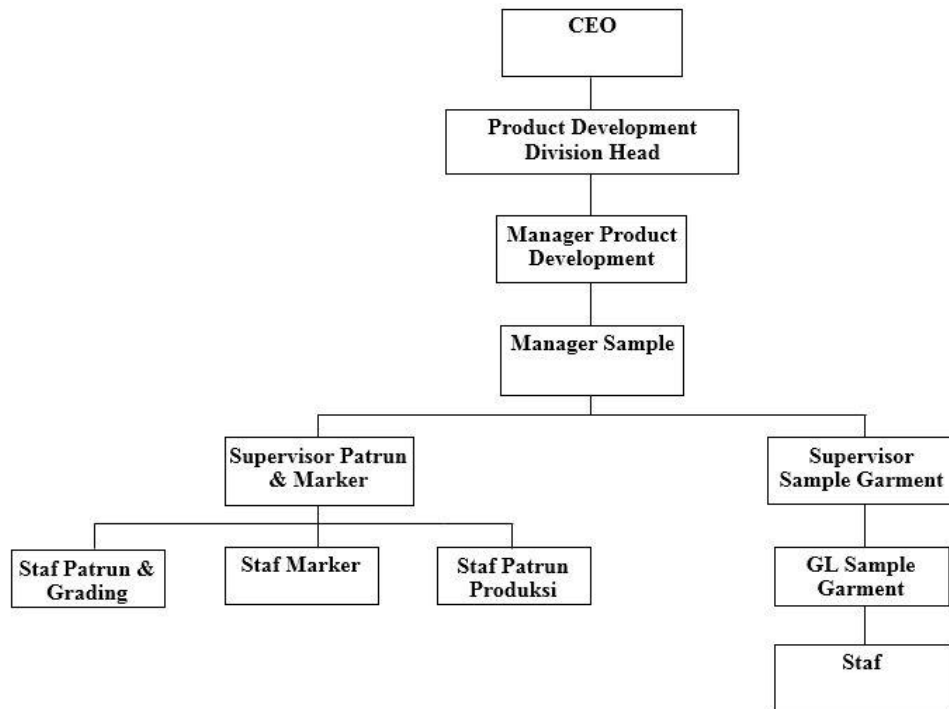
Dapat ditarik kesimpulan bahwa *job description* bagian *factory* pada industri garmen meliputi mengontrol pengoperasian produksi dan pemeliharaan sarana produksi, meningkatkan produktivitas produksi sampai finishing serta mengontrol pencapaian target produksi.

4.3.3. Job description di bidang sample

Pada PT GA. Indonesia informan tidak memberikan *job description* secara jelas dan rinci mengenai *job description* bagian sample. Informan hanya menjelaskan urutan pembuatan sample pada PT GA. Indonesia. Berikut merupakan kutipan wawancara dengan HW1 :

“.....abis agen kasih blok pola nanti kita bikin sampel terus kasih ke buyer. Oh masih kekecilan atau kebesaran, tangannya dirubah. Itu namanya proto sampel. Terus dibikin sampel. Sampel pertama yaitu proto sampel lalu kemudian ada komen selanjutnya revise sampel. Kalo revise sampel sudah oke baru kemudian bikin photo sampel. Photo sampel itu nanti sudah full color artinya kalo dia mau bikin ordernya merah kuning ijo nanti kita bikin semua warna itu. Tujuannya apa? Buat nanti dipoto, buat marketing dia gitu. Buat iklan, buat katalog book. Kalo udah photo sampel selama proses itu bagian kantor / purchasing/ merchandiser mulai booking kain, zipper, button, interlaining, lining. Selama kita bikin sampel dia sudah mulai booking. Yang ngontrol nanti bagian purchasing. Dari luar negeri berangkat tanggal berapa, sudah dibayar belum, itu bagian purchasing. Nah... tadi agak kelewat sambil kita bikin sampel itu tadi dia sudah bikin consumption. Kainnya pake berapa meter.....(HW1)

Berbeda dari PT GA. Indonesia yang tidak terdapat *job description* bagian *sample*, menurut HW2 di PT Bina Busana Internusa 2 terdapat departemen *sample* serta struktur organisasi yang lengkap. Berikut merupakan hasil temuan penelitian berupa data dokumentasi :



Gambar 4.11. Struktur Organisasi *Sample* PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumen penelitian

Menurut HW2 *manager sample* bertanggung jawab kepada *manager production development* dalam kaitannya dengan masalah pembuatan *sample* garmen. Berikut ini merupakan kutipan wawancara dengan HW2 :

“.....*job description manager sampel adalah bertanggung jawab atas pencapaian target objective, mengawasi dan mengontrol produktivitas sample garmen , patrun dan marker, membuat atau memproduksi sample garmen, patrun, marker dengan kualitas baik, membuat patrun atau alat bantu untuk produksi sesuai permintaan, membuat consumption / pemakaian material sesuai intruksi kerja, menyimpan*

dekumen sample approved sample dengan baik, bertanggung jawab atas patrun , approved sample serta mengawasi pemakaiannya, mengusulkan, meminjam, merawat koordinasi atas kebutuhan mesin dan peralatan kerja untuk sample, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan pinalti atas kinerja bawahan, monitoring harian pelaksanaan activity plan, menyusun budget sample, melakukan penilaian karya, menyusun one years policy & activity plan, membuat PICA, melakukan PDCA internal, mengusulkan perubahan proses pembuatan sample garmen, merekomendasikan cara atau metode proses produksi, melakukan analisa atas perbedaan data plan dengan aktual, serta mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi.....”(HW2)

Berdasarkan sumber informan pada PT Bina Busana Internusa 2, jabatan dibawah naungan *manager sample* adalah *supervisor patrun dan marker*. *Supervisor patrun dan marker* bertanggung jawab kepada *manager sample* dalam kaitannya pembuatan patrun dan sample terhadap kebutuhan marketing atau produksi. Berikut ini merupakan kutipan wawancara peneliti dengan HW2 :

“.....job description patrun dan marker antara lain yaitu bertanggung jawab atas pencapaian target atau pemenuhan permintaan patrun dan marker, mengawasi dan mengontrol produktivitas patrun dan marker, membuat atau memproduksi patrun dan marker dengan kualitas baik, memastikan dan melakukan kontrol terhadap on time delivery, menyimpan dekumen patrun dan marker dengan baik, mengawasi pemakaian patrun dan marker yang dipakai oleh produksi, merawat dan melakukan koordinasi dengan adanya masalah pada mesin dan peralatan kerja, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan finalty atas kinerja bawahan, monitoring harian pelaksanaan activity plan, melakukan penilaian karya, menyusun activity plan patrun dan marker sesuai one years police, membuat PICA, melakukan PDCA internal, mengusulkan perubahan proses pembuatan patrun dan marker, merekomendasikan cara atau metode proses produksi, memberikan usulan/pendapat apabila terdapat perbedaan ukuran atau bentuk pada patrun, mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi.....”(HW2)

Menurut sumber informan pada PT Bina Busana Internusa 2, jabatan dibawah naungan *manager sample* adalah *supervisor sample garmen*. *Supervisor*

sample garmen bertanggung jawab kepada *manager sample* dalam kaitannya pembuatan *patrun* dan *sample* terhadap kebutuhan marketing atau produksi.

Berikut ini merupakan kutipan wawancara peneliti dengan HW2 :

“.....*job description* dari *supervisor sample garmen* antara lain bertanggung jawab atas pencapaian target atau pemenuhan permintaan *sample garmen*, mengawasi dan mengontrol produktivitas *sample garmen*, membuat atau memproduksi *sample garmen* dengan kualitas baik, memastikan dan melakukan kontrol terhadap *on time delivery*, menyimpan *dekumen sample approved sample* dengan baik, mengawasi pemakaian *sample* yang telah di setujui pihak marketing, melakukan koordinasi dengan bagian terkait atas masalah yang terjadi dalam proses *sample development*, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan *finalty* atas kinerja bawahan, *monitoring* harian pelaksanaan *activity plan*, melakukan penilaian karya, menyusun *activity plan sample* sesuai *one years police*, membuat *PICA*, melakukan *PDCA internal*, mengusulkan perubahan proses pembuatan *sample garmen*, merekomendasikan cara atau metode proses produksi, memberikan usulan/pendapat apabila terdapat perbedaan ukuran atau bentuk pada *patrun* serta mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi.....”(HW2)

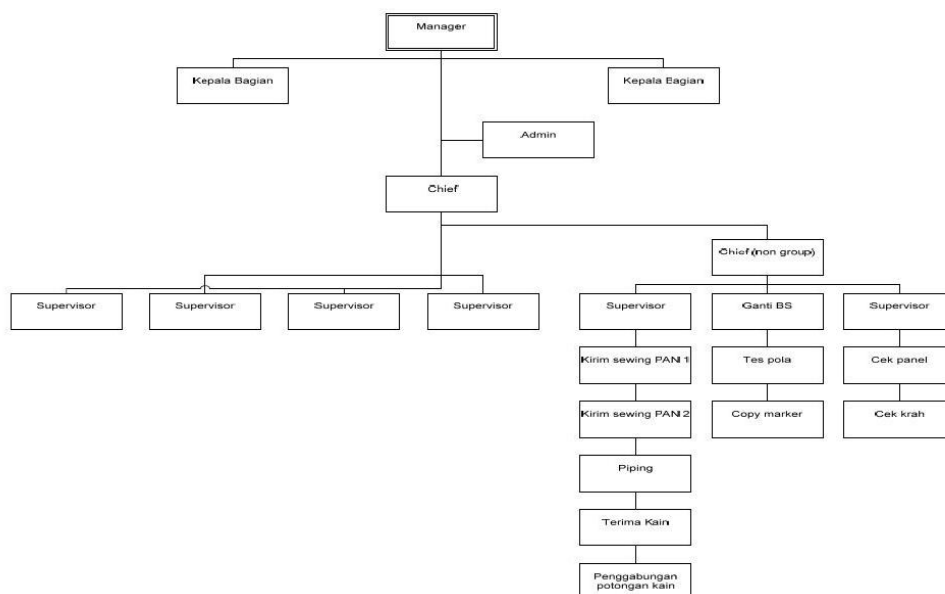
Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa bagian *sample* pada sebuah industri *garmen* memiliki *job description* yaitu mengawasi dan mengontrol produktivitas *sample garmen* , *patrun* dan *marker*, membuat atau memproduksi *sample garmen*, *patrun*, *marker* dengan kualitas baik, membuat *consumption* / pemakaian material sesuai intruksi kerja, bertanggung jawab atas *patrun* , *approved sample* serta mengawasi pemakaiannya.

4.3.4. *Job description* di bidang *cutting*

Selanjutnya adalah bagian *cutting*. Berikut ini kutipan wawancara informan HW1 mengenai *job description* pada bagian *cutting* di PT GA. Indonesia :

“.....*job description chief cutting* adalah membuat susunan rasio yang akan dikirim ke marka komputer, membuat susunan rencana *consumption cutting* setelah selesai dimarka, melakukan pengontrolan terhadap order yang akan dan sedang dicutting untuk menghindari kesalahan, membagikan tugas kepada supervisor untuk order yang siap diproduksi, menyusun rencana gelaran untuk order yang sudah siap turun, mengontrol pengiriman kain yang siap dicutting, melakukan pengontrolan hasil produksi cutting dan kemampuan target, membukukan hasil cutting, persiapan sampel, mengkoordinasikan supervisor, mengatur kelancaran produksi cutting, menentukan kualitas terhadap supervisor, menjaga agar tidak terjadi kesalahan dalam proses produksi cutting, tercapainya target sesuai *schedule*, memberi izin kepada bawahan jika ada keperluan yang tidak bisa ditunda lagi, memberi teguran kepada supervisor dan bawahannya jika ada kesalahan, memberi penilaian terhadap supervisor, memberi saran terhadap anak buah, memberi bimbingan dan pengawasan kepada bawahan tentang teknik kerja, menentukan hasil target.....”(HW1)

Berdasarkan data dokumentasi penelitian didapatkan struktur organisasi cutting di PT GA. Indonesia dan *job description cutting* adalah sebagai berikut :

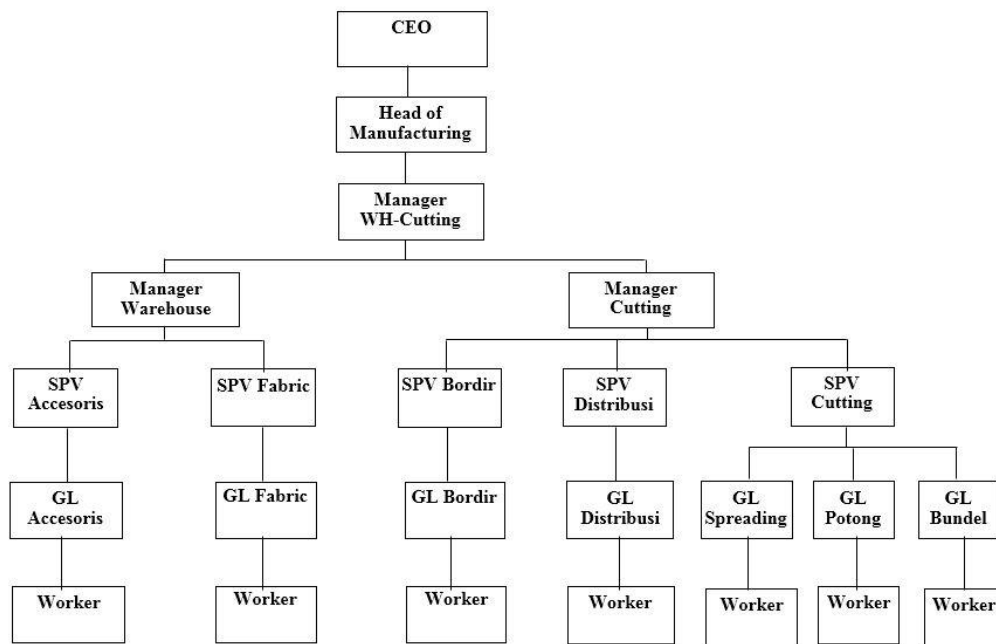


Gambar 4.8. Struktur Organisasi *Cutting* PT GA. Indonesia

Sumber : dokumen penelitian

Job description supervisor cutting adalah menyusun rencana kerja, mengkoordinasikan rencana kepada bawahan, mengontrol hasil kerja bawahan, memberi arahan motivasi dalam pelaksanaan tugas, menyiapkan gelaran sesuai dengan *PO*, merkoordinasi dengan bagian *copy* marka, mengawasi dan mengarahkan bagian *numbering*, mempersiapkan *order* yang sudah mau masuk ke proses *sewing*, mempersiapkan potongan yang akan *diekspor* lebih dahulu, memberi pekerjaan/teknik yang lebih baik (cepat), mengecek *setting* kain, marka, hasil gelaran, dan hasil potongan baju, merawat fasilitas kerja sesuai yang diamanatkan oleh manajemen, memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas yang baik, bertanggung jawab terhadap bawahan dan pekerjaannya, serta merapikan potongan sesuai dengan komponen yang ada, untuk memudahkan penggabungan untuk pengiriman ke *sewing* sesuai dengan tempat yang ada.

Informan HW2 juga menjawab pertanyaan sama dengan HW1, namun tetap memiliki sedikit perbedaan tentang *job description* yang lainnya. Berbeda dengan PT GA. Indonesia, pada PT Bina Busana Internusa 2 bagian *cutting* terbagi atas *manager cutting* dan *supervisor cutting*. Berikut ini struktur organisasi dan *job description* bagian *cutting* pada PT Bina Busana Internusa 2 :



Gambar 4.9. Struktur Organisasi *Cutting* PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumen penelitian

Manager cutting bertanggung jawab kepada *manager ware house & cutting* dalam kaitannya dengan hasil produksi *cutting* dan penggunaan *fabric*. *Job description manager cutting* antara lain yaitu mengkoordinir pelaksanaan tugas *supervisor cutting*, bertanggung jawab terhadap hasil produksi *cutting* dan kelancaran *supply* ke *sewing*, bertanggung jawab terhadap penggunaan *fabric*, bertanggung jawab pada pemusnahan barang di *cutting*, bertanggung jawab pada pelaksanaan 5 R dan 1S (Ringkas , Rapi, Resik, Rajin, Rawat dan *Safety*) di *Cutting*, bertanggung jawab terhadap semua dokumen yang ada di *cutting*, *monitoring* pelaksanaan *activity plan* di *cutting*, menyusun *one years policy* dan *activity plan*, menggulirkan pelaksanaan PDCA di *cutting*, bertanggung jawab dalam pelaksanaan QCC, membuat penilaian karya, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan keahlian bawahannya, melaporkan hasil produksi *cutting* dan penggunaan *fabric* ke *manager cutting & ware house*, membuat

perencanaan produksi *cutting*, mengkoordinir jalannya proses produksi di *cutting*, memastikan pengajuan *over time* sesuai dengan kebutuhan, menempatkan posisi *supervisor*, *grup leader* dan *worker* sesuai dengan kebutuhannya, memberikan penghargaan atau sanksi terhadap semua tingkat jabatan yang ada di *cutting*, serta memastikan pembelian alat kerja atau *indirect material* sesuai dengan kebutuhan.

Selain manager *cutting*, jabatan dibawah nya adalah *supervisor cutting*, *supervisor bordir*, dan *supervisor distribusi*. Berikut ini paparan *job description* dari *supervisor cutting* PT Bina Busana Internusa 2 berdasarkan wawancara dengan HW2 :

“.....*supervisor cutting bertanggung jawab kepada manager cutting dalam kaitannya dengan proses produksi cutting. Job description dari supervisor cutting yaitu mengkoordinir pelaksanaan tugas grup leader sprading, cutting, bundeling, inspek dan distribusi, melakukan persiapan sebelum proses cutting berlangsung, bertanggung jawab terhadap pencapaian produksi cutting, bertanggung jawab terhadap penggunaan fabric, bertanggung jawab pada pelaksanaan 5 R dan 1S (Ringkas, Rapi, Resik, Rajin, Rawat dan Safety) di Cutting, melaksanakan PDCA di cutting, menjalankan QCC di cutting, membuat penilaian karya, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan keahlian bawahannya, melaporkan hasil produksi cutting dan penggunaan fabric ke manager cutting, mengatur jalannya proses sprading sampai distribusi, mengusulkan pengajuan over time, menempatkan posisi grup leader dan worker sesuai dengan kebutuhannya, memberikan penghargaan atau sanksi terhadap semua tingkat jabatan yang ada di cutting, serta memastikan pelaksanaan proses kerja di cutting sesuai dengan standar.....”(HW2)*

Berbeda dari PT GA. Indonesia, pada PT Bina Busana Internusa 2 terdapat produk yang menggunakan aplikasi bordir terutama untuk *children wear* dengan brand Janie and Jack. Sehingga ada jabatan mengenai supervisor bordir dibawah jabatan manager *cutting*, sedangkan di PT GA. Indonesia tidak ada. Berikut ini

paparan *job description* dari *supervisor bordir* PT Bina Busana Internusa 2 berdasarkan wawancara dengan HW2 :

“.....supervisor bordir bertanggung jawab kepada manager cutting dalam kaitannya dengan proses produksi bordir. Job description dari supervisor bordir adalah mengkoordinir pelaksanaan tugas grup leader bordir,dan inspektor bordir, melakukan persiapan sebelum proses bordir berlangsung, bertanggung jawab terhadap pencapaian produksi bordir, bertanggung jawab terhadap penggunaan material benang dan material pendukung bordir, bertanggung jawab pada pelaksanaan 5 R dan 1S (Ringkas , Rapi, Resik, Rajin, Rawat dan Safety) di lokasi bordir, melaksanakan PDCA di bordir, membuat penilaian karya, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan keahlian bawahannya, melaporkan hasil produksi bordir dan penggunaan material ke manager cutting, mengatur jalannya proses bordir mulai dari proses pancing sampai proses bordir, mengusulkan pengajuan over time, menempatkan posisi grup leader dan worker sesuai dengan kebutuhannya, memberikan penghargaan atau sanksi terhadap semua tingkat jabatan yang ada di cutting, serta memastikan pelaksanaan proses kerja di bordir sesuai dengan standar.....”(HW2)

Menurut HW2 selain bagian *supervisor cutting* dan *supervisor bordir* ada satu bagian lagi dibawah tanggung jawab *manager cutting* yaitu bagian *supervisor distribusi*. *Supervisor distribusi* bertanggung jawab kepada *manager cutting* dalam kaitannya dengan proses distribusi komponen hasil *cutting*. Berikut ini kutipan wawancara dengan HW2 mengenai *job description supervisor* pada PT Bina Busana Internusa 2 :

job description supervisor distribusi meliputi mengkoordinir pelaksanaan tugas worker distribusi, memastikan kesiapan stok cutting, 1 hari sebelum distribusikan ke sewing, bertanggung jawab terhadap lead time kanban distrubusi, bertanggung jawab pada pelaksanaan 5 R dan 1S (Ringkas , Rapi, Resik, Rajin, Rawat dan Safety) di area distribusi, membuat penilaian karya, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan keahlian bawahannya, melaporkan stok cutting ke manager cutting, mengatur jalannya proses mulai dari persiapan distribusi sampai pengiriman ke sewing, membalance worker distribusi, menempatkan posisi worker sesuai dengan kebutuhannya, memberikan penghargaan atau sanksi terhadap worker yang ada di area distribusi, serta memastikan

pelaksanaan proses kerja di area distribusi sesuai dengan standar.....”(HW2)

Menurut teori penelitian dari buku *Fashion Design Manual*, Pamela Stecker menyebutkan bahwa proses cutting meliputi penerimaan *fabric* dari *warehouse*, *spreading*, *cutting*, *repinning*, *numbering*, *bundling*, *ironing*, *fusing* dan yang terakhir *loading* ke bagian *sewing*.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa manager cutting pada sebuah industri garmen memiliki *job description* yaitu *monitoring* pelaksanaan *activity plan* di cutting, menyusun *one years policy* dan *activity plan*, menggulirkan pelaksanaan PDCA di *cutting* serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan QCC. Dibawah tanggung jawab *manager cutting* ada *supervisor cutting* yang *job description* nya meliputi mengkoordinir pelaksanaan tugas *grup leader spreading*, *cutting*, *bundling*, *inspek* dan *distribusi*, melakukan persiapan sebelum proses *cutting* berlangsung, bertanggung jawab terhadap penggunaan *fabric* dan pencapaian produksi *cutting*, melaksanakan PDCA dan QCC di *cutting*, serta melaporkan hasil produksi cutting dan penggunaan *fabric* ke *manager cutting*.

Informan HW2 mengungkapkan bahwa pada *factory* PT Bina Busana Internusa 2 terdapat bagian *sewing* yang mempunyai *job description* yang hampir sama dengan *job description* milik PT GA. Indonesia. Berikut ini kutipan wawancara informan HW2 :

“.....job description dari supervisor sewing adalah sebagai berikut mengkoordinir pekerjaan group leader sewing dan administrasi, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan produksi, bertanggung jawab terhadap efisiensi penggunaan material, memastikan hasil kerja seksi sewing sesuai standar buyer, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan atau keahlian bawahannya, mengatur jalannya proses sewing, melakukan persiapan sebelum proses sewing berjalan, memonitor pekerjaan

group leader sewing dan administrasi, mengusulkan pengaturan jam kerja, menerima atau memberikan dokumen, formulir dari dan ke manager produksi, membuat dan atau memeriksa formulir yang akan diserahkan ke manager produksi, memeriksa dan atau menyetujui formulir yang diterima dari group leader sewing dan administrasi sewing, menghentikan proses sewing apabila ada masalah, menempatkan posisi group leader, administrasi dan operator sesuai kebutuhan, mengajukan permintaan material, alat kerja, dan patrun ke manager produksi, membuat rekomendasi untuk bawahannya.....”(HW2)

4.3.5. Job description di bidang sewing

Informan HW1 juga menjawab pertanyaan sama dengan HW2, namun tetap memiliki sedikit perbedaan tentang *job description sewing* yang lainnya. Pada PT GA. Indonesia peneliti mendapat dokumentasi tentang *job description leader sewing* dan *chief sewing* tetapi di PT BBI 2 hanya *job description supervisor sewing*. Berikut ini kutipan wawancara informan HW1 :

“.....job description kepala bagian (leader) sewing adalah melakukan PP meeting, mempersiapkan sampel pola, kartu produksi, mesin dan alat bantu lainnya sesuai order yang akan turun, mempersiapkan dan membagikan pekerjaan untuk setiap line kepada Chief dan Supervisor, menjelaskan cara kerja setiap proses sesuai layout IE dan permintaan buyer, mencapai target yang telah ditentukan berdasarkan time study IE, menjaga kualitas dan mengurangi tingkat reject/rework dengan memberikan standar mutu yang sesuai permintaan buyer, menyelesaikan order sesuai jadwal ekspor, mengontrol jalannya produksi secara menyeluruh dan menindaklanjuti setiap masalah yang ditemukan, melapor kepada atasan apabila ada hal-hal yang tidak bisa diatasi.....”(HW1)

4.3.6. *Job description di bidang finishing*

Menurut informan dari PT GA. Indonesia bagian finishing memiliki tugas menjalankan perencanaan kegiatan pekerjaan *finishing*. Berikut merupakan kutipan wawancara dari HW1 :

“.....job description dari finishing adalah mengarahkan Ass.Supervisor / Operator / Subkontraktor, mengatur kegiatan pekerjaan finishing, melakukan koordinasi dengan QC terkait dengan kualitas pekerjaan, menjalankan tugas sesuai dengan schedule harian yang telah dibuat oleh production manager, mengawasi pekerjaan operator sesuai SOP, intruksi, metode dan prosedur yang berlaku, berkomunikasi dengan baik dengan departemen lain yang berhubungan dengan proses produksi.....”(HW1)

Berbeda dengan PT GA. Indonesia, menurut HW2 menyatakan bahwa PT Bina Busana Internusa 2 mempunyai *job description* yang lebih rinci dibandingkan PT GA. Indonesia. Berikut ini kutipan wawancara dengan HW2 mengenai *job description* bagian *finishing* pada PT Bina Busana Internusa 2 :

“.....job description dari supervisor finishing adalah mengkoordinir pekerjaan group leader button, iron, press garment, folding, packing dan administrasi, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan produksi, bertanggung jawab terhadap efisiensi penggunaan material, memastikan hasil kerja seksi finishing sesuai standar buyer, bertanggung jawab atas pengembangan kemampuan dan atau keahlian, mengatur jalannya proses finishing, melakukan persiapan sebelum proses finishing berjalan, memonitor pekerjaan group leader button, iron, press garment, folding, packing dan administrasi, memonitor hasil kerja finishing, menerima atau memberikan dokumen, formulir dari dan ke manager produksi, membuat dan atau memeriksa formulir yang akan diserahkan ke manager produksi, memeriksa dan atau menyetujui formulir yang diterima dari group leader finishing dan administrasi finishing, menghentikan proses finishing apabila ada masalah, menempatkan posisi group leader, administrasi dan worker sesuai kebutuhan, mengajukan permintaan material, alat kerja, dan patrun ke manager produksi, membuat rekomendasi untuk bawahannya.....”(HW2)

Menurut teori dari Riza Radyanto menyatakan bahwa tahapan proses finishing pada umumnya adalah pencatatan *brand label* dan *price tag*, *button*

hole, proses memasang kancing dengan *button stitch machine*, *attach shoulder pad*, *trimming*, *metal detector*, dan *ironing*.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori dapat ditarik kesimpulan bahwa *job description* bagian *finishing* di industri garmen meliputi mengkoordinir dan mengontrol pekerjaan *group leader button*, *iron*, *press garment*, *folding*, *packing* dan administrasi, memastikan hasil kerja seksi *finishing* sesuai standar *buyer*, serta mengatur jalannya proses *finishing*.

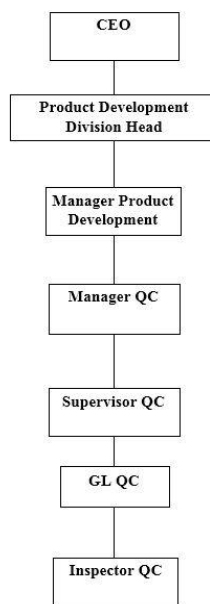
4.3.7. Job description di bidang quality control

Selanjutnya yaitu bagian *quality control*, menurut Ryza Radyanto bagian *quality control* pada industri garmen mempunyai *job description* meliputi melakukan koordinasi dengan perwakilan *buyer* ketika *order* datang dalam hal memastikan kualitas produk garmen, menerima dan melakukan inspeksi bahan baku, melakukan pemeriksaan *production pilot* dan produk dari produksi massal. Biasanya *quality control* akan memproduksi beberapa produk sebagai *sample* dan membandingkannya dengan PPS, jika *production pilot* memiliki hasil produksi yang bagus baru produksi massal dapat dimulai.

Menurut informan pada PT GA. Indonesia tidak terdapat *job description quality control* dikarenakan *quality control*nya berasal dari *buyer* langsung. Berikut merupakan kutipan wawancara dari HW1 :

“.....selanjutnya *quality control* itu idealnya semua bagian ada *QC* nya. Di *cutting* harus ada *QC* nya, di *sewing* juga harus ada. Tugasnya mengontrol proses dibagian masing-masing. Kalau *QC* itu mengontrol kualitas hasilnya. *QC* disini dari *buyer* langsung jadi disini tidak ada *jobdesk quality control* sendiri.....”(HW1)

Berbeda dari PT GA. Indonesia yang tidak terdapat *job description quality control*, menurut HW2 di PT Bina Busana Internusa 2 terdapat departemen quality control serta struktur organisasi yang lengkap. Berikut merupakan hasil temuan penelitian berupa data dokumentasi :



Gambar 4.10. Struktur Organisasi *Quality Control* PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumen penelitian

Pada PT Bina Busana Internusa jabatan paling tinggi dibawah naungan *manager product development* adalah *manager quality control*. *Manager quality control* bertanggung jawab kepada *manager production development* dalam kaitannya dengan masalah kualitas garmen. Berikut ini merupakan kutipan wawancara peneliti dengan HW2 :

“.....job description dari manager quality control yaitu bertanggung jawab atas pencapaian target objective kualitas, membuat laporan pemeriksaan garment bulanan produksi, melakukan proses audit

internal produksi atau subcont masalah kualitas, membuat laporan atas penyimpangan kualitas yang terjadi, memastikan dan mengawasi berjalannya proses kualitas garmen, menyimpan dokumen quality control, bertanggung jawab atas kualitas garmen produksi dan garmen sample, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan finalty atas kinerja bawahan, monitoring harian pelaksanaan activity plan, menyusun budget QC untuk 1 tahun dan 3 tahun, melakukan penilaian karya, menyusun one years policy & activity plan, membuat PICA, melakukan PDCA internal, mengusulkan perubahan proses untuk membangun kualitas garmen, merekomendasikan cara atau metode proses inspect garmen, melakukan analisa atas perbedaan data plan dengan aktual, mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi, serta menyusun dan menentukan standar kualitas.....”(HW2)

Berdasarkan sumber informan pada PT Bina Busana Internusa 2, jabatan dibawah naungan *manager quality control* adalah *supervisor quality control*. *Supervisor quality control* bertanggung jawab kepada *manager quality control* (QC) dalam kaitannya dengan masalah kualitas garmen. Berikut ini merupakan kutipan wawancara peneliti dengan HW2 :

“.....berikut ini merupakan job description dari supervisor quality control, bertanggung jawab atas pencapaian target objective, membuat laporan pemeriksaan garment bulanan hasil produksi, melakukan proses audit internal produksi masalah kualitas, membuat laporan atas penyimpangan kualitas, memastikan dan mengawasi berjalannya proses kualitas garmen, menyimpan dekumen quality control, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan finalty atas kinerja bawahan, monitoring harian pelaksanaan activity plan, menyusun budget QC untuk 1 tahun dan 3 tahun, membuat analisa actual vs budget atas expense legal, melakukan penilaian karya, menyusun one years policy & activity plan, membuat PICA, melakukan PDCA internal, mengusulkan perubahan proses untuk membangun kualitas garmen, merekomendasikan cara atau metode proses inspect garmen, memberikan usulan/pendapat apabila terdapat perbedaan hasil inspect, mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi, serta menyusun dan menentukan standar kualitas.....”(HW2)

Menurut sumber informan pada PT Bina Busana Internusa 2, dibawah jabatan *supervisor quality control* terdapat beberapa *group leader quality control*. GL QC bertanggung jawab kepada *supervisor quality control* (QC) dalam kaitannya dengan masalah kualitas garmen. Berikut ini merupakan kutipan wawancara peneliti dengan HW2 :

“.....*job description* dari *group leader quality leader* antara lain adalah bertanggung jawab atas pencapaian target *objective*, membuat laporan pemeriksaan garment harian/mingguan setiap section, melakukan proses audit internal produksi masalah kualitas, membuat laporan atas penyimpangan kualitas, memastikan dan mengawasi berjalannya proses kualitas garmen, menyimpan dekumen *quality control*, bertanggung jawab atas kualitas garmen produksi dan garmen *sample*, mengawasi dan menjaga terselenggaranya 5 R, mengawasi kinerja bawahan, memberi reward dan finalty atas kinerja bawahan, melakukan penilaian karya, membuat PICA, mengusulkan perubahan proses untuk membangun kualitas garmen, merekomendasikan cara atau metode proses inspect garmen, memberikan usulan/pendapat apabila terdapat perbedaan hasil inspect, mengupdate setiap dokumen yang sudah tidak sesuai lagi, serta merekomendasikan dalam menentukan standar kualitas.....”(HW2)

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa bagian *quality control* pada sebuah industri garmen memiliki *job description* yaitu bertanggung jawab atas pencapaian target *objective* kualitas, melakukan proses audit internal produksi atau *subcont* masalah kualitas, membuat laporan atas penyimpangan kualitas yang terjadi, memastikan dan mengawasi berjalannya proses kualitas garmen, bertanggung jawab atas kualitas garmen produksi dan garmen *sample*, dan juga menyusun budget QC untuk 1 tahun dan 3 tahun.

4.3.8. Persyaratan menduduki jabatan di bidang ware house

Dalam sebuah perusahaan persyaratan kerja sangat diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Persyaratan tersebut dapat berupa keterampilan,

pendidikan dan latar belakang pribadi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Temuan penelitian tentang persyaratan yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan dalam sebuah industri garmen bagian produksi berbeda-beda. Perbedaan tersebut tergantung kepada kebijakan perusahaan tersebut. Menurut informan HW1 pada PT GA. Indonesia syarat paling utama yang dibutuhkan adalah pengalaman kerja dibidang produksi yang diinginkan. Hal tersebut juga didukung oleh informan lainnya. Informan HW2 disamping pendidikan, syarat penerimaan karyawan di PT BBI 2 adalah pengalaman di bidang yang diinginkan.

Berikut ini kutipan hasil wawancara dari kedua informan :

“.....sebenarnya syarat penerimaan karyawan disini tidak berpatokan pada status pendidikan, yang penting berpengalaman. Tapi kalau keadaan mendesakdan memang ga ada orang, ya kita terima-terima saja.....”(HW1)

“.....yang pasti pendidikan, untuk desainer yang penting ada sekolah desain 3 tahun/ 5 tahun, S1 atau D3 sama saja yang penting sekolah desainer. Terus disamping itu ya pengalaman minimal 3 tahun karena kalau dia belum terjun kelapangan biasanya.....”(HW2)

Berdasarkan data dokumentasi penelitian, untuk menduduki jabatan di bidang ware house diperlukan kompetensi pada *skill, knowledge* dan karakter yang menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*, memiliki *skill problem solving*, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle, leadership, team work*, dan teliti. Persyaratan lainnya yaitu minimal pendidikan SMA/ sederajat dan memiliki pengalaman minimal 7 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* minimal 3 tahun, dan usia 25-35 tahun. Atau pendidikan D3 memiliki pengalaman minimal 4 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki

pengalaman sebagai *leader* selama 1 tahun dan usia 25-25 tahun. Atau pendidikan S1, memiliki pengalaman minimal 3 tahun di bagian *manufacturing* dan usia 25-35 tahun.

4.3.9. Persyaratan menduduki jabatan di bidang factory

Berdasarkan temuan penelitian menurut informan (HW1) dikarenakan PT GA. Indonesia merupakan anak perusahaan milik Korea, syarat yang di perlukan untuk menduduki sebuah jabatan bagian factory disana pendidikan bukanlah prioritas, yang terpenting adalah pengalaman dibidangnya. Berbeda dengan PT GA. Indonesia, berdasarkan kutipan wawancara dengan HW2 adalah sebagai berikut.

“.....untuk menduduki jabatan di bidang factory di PT Bina Busana Internusa 2 diperlukan kompetensi pada skill, knowledge dan karakter yang mampu menguasai manajemen perusahaan, leadership, team work, memiliki pengetahuan mengenai quality control cycle, menguasai komputer. Persyaratan lainnya yaitu pendidikan minimal D3, memiliki pengalaman kerja di manufacturing minimal 9 tahun, memiliki pengalaman menjadi manager factory minimal 5 tahun, dan usia 30-45 tahun. Atau pendidikan S1, memiliki pengalaman kerja di manufacturing minimal 7 tahun, memiliki pengalaman sebagai manager factory minimal 3 tahun dan usia 30-45 tahun.....”(HW2)

4.3.10. Persyaratan menduduki jabatan di bidang sample

Untuk menduduki jabatan di bidang *sample* di PT Bina Busana Internusa 2 diperlukan kompetensi pada *skill, knowledge* dan karakter yang mampu menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*, memiliki kemampuan analisa dan *problem solving*, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle, leadership, team work*, teliti, dan menguasai komputer. Persyaratan lainnya yaitu pendidikan D3, memiliki pengalaman selama 7 tahun pada bidang *manufacturing*, memiliki

pengalaman minimal sebagai supervisor produksi selama 4 tahun atau sebagai manager produksi minimal 1 tahun dan berusia sekitar 30-40 tahun atau pendidikan S1 memiliki pengalaman selama 5 tahun di bidang *manufacturing*, memiliki pengalaman minimal sebagai supervisor produksi selama 3 tahun, dan usia 30-40 tahun.

4.3.11. Persyaratan menduduki jabatan di bidang cutting

Untuk menduduki jabatan di bidang *cutting* di PT Bina Busana Internusa 2 diperlukan kompetensi pada *skill*, *knowledge* dan karakter yang mampu menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*, memiliki kemampuan analisa dan *problem solving*, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle*, *leadership*, *team work*, teliti, dan menguasai komputer. Persyaratan lainnya yaitu pendidikan D3, memiliki pengalaman selama 4 tahun pada bidang *manufacturing*, memiliki pengalaman minimal sebagai supervisor produksi selama 3 tahun atau sebagai manager produksi minimal 1 tahun dan berusia sekitar 25-35 tahun atau pendidikan S1 memiliki pengalaman selama 5 tahun di bidang *manufacturing*, memiliki pengalaman minimal sebagai supervisor produksi selama 3 tahun, dan usia 30-40 tahun.

4.3.12. Persyaratan menduduki jabatan di bidang sewing

Berdasarkan data dokumentasi penelitian, untuk menduduki jabatan di bidang *sewing* diperlukan kompetensi pada *skill*, *knowledge* dan karakter yang menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*, memiliki

skill problem solving, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle*, *leadership*, *team work*, dan teliti. Persyaratan lainnya yaitu minimal pendidikan SMA/ sederajat dan memiliki pengalaman minimal 5 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* minimal 3 tahun, dan usia 25-35 tahun. Atau pendidikan D3 memiliki pengalaman minimal 3 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* selama 1 tahun dan usia 25-30 tahun. Atau pendidikan S1, memiliki pengalaman minimal 3 tahun di bagian *manufacturing* dan usia 25-35 tahun.

4.3.13. Persyaratan menduduki jabatan di bidang finishing

Berdasarkan data dokumentasi penelitian, untuk menduduki jabatan di bidang finishing diperlukan kompetensi pada *skill*, *knowledge* dan karakter yang menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*, memiliki *skill problem solving*, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle*, *leadership*, *team work*, dan teliti. Persyaratan lainnya yaitu minimal pendidikan SMA/ sederajat dan memiliki pengalaman minimal 2 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* minimal 3 tahun, dan usia 20-35 tahun.

4.3.14. Persyaratan menduduki jabatan di bidang quality control

Berdasarkan data dokumentasi penelitian, untuk menduduki jabatan di bidang quality control diperlukan kompetensi pada *skill*, *knowledge* dan karakter yang menguasai manajemen produksi, memiliki *time study/line balancing*,

memiliki *skill problem solving*, memiliki pengetahuan mengenai sebuah produk, memiliki pengetahuan mengenai *quality control cycle*, *leadership*, *team work*, dan teliti. Persyaratan lainnya yaitu minimal pendidikan SMA/ sederajat dan memiliki pengalaman minimal 7 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* minimal 3 tahun, dan usia 25-35 tahun. Atau pendidikan D3 memiliki pengalaman minimal 6 tahun di bagian *manufacturing*, memiliki pengalaman sebagai *leader* selama 1 tahun dan usia 25-25 tahun. Atau pendidikan S1, memiliki pengalaman minimal 4 tahun di bagian *manufacturing* dan usia 25-35 tahun.

Berdasarkan uraian diatas terdapat persamaan antara syarat menduduki jabatan pada PT GA. Indonesia dengan syarat menduduki jabatan pada PT Bina Busana Internusa 2 yaitu sama-sama mengutamakan pengalaman kerja pada bidang pekerjaan yang akan diduduki. Namun terdapat juga perbedaannya yaitu jika di PT GA. Indonesia pendidikan tidak begitu diperhatikan sedangkan di PT Bina Busana Internusa 2 pendidikan merupakan syarat utam disamping pengalaman kerja dan usia.

4.4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini terdapat dua sub fokus, meliputi *job description* divisi produksi di industri garmen dan persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan pada divisi produksi. Sebagaimana dipaparkan dalam bahasa dan uraian peneliti sendiri setelah menganalisis data yang diperoleh dari lapangan dan berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara dengan kedua informan.

4.4.1. *Job description* divisi produksi di industri garmen

Job description adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya serta aktifitas dan tanggung jawab dari pekerjaan, juga kondisi dari suatu pekerjaan.

Setiap industri garmen memiliki bagian pekerjaan pada setiap departemen yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan masing-masing. Menurut Riza Radyanto (2012), secara garis besar alur proses produksi pada industri garmen antara lain *marketing* dan *merchandiser*, *planning*, *pattern maker*, *sample room*, *quality control*, *industrial engineering*, *cutting*, *sewing*, dan *finishing*. Menurut Buku *The Fashion Design Manual*, Pamela Stecker mengatakan bahwa proses produksi pada industri garmen antara lain *marker preparation*, *lay preparation*, *cutting*, *bundling*, *making*, *finishing*, *pressing*, dan *quality control*.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa temuan penelitian. PT GA. Indonesia merupakan industri garmen yang memproduksi bermacam-macam produk busana diantaranya adalah jaket, casual blazer, jaket ski, celana ski dan celana. Perusahaan ini merupakan perusahaan Korea yang didirikan pada tahun 2009 di Cibinong wilayah Bogor. PT GA. Indonesia memfokuskan bisnis dan pangsa pasar dalam ruang lingkup internasional.

Berdasarkan wawancara dan dokumen yang peneliti dapatkan, saat ini bagian produksi di PT GA. Indonesia memiliki 1278 karyawan yang terbagi menjadi 5 departemen antara lain yaitu *warehouse*, *factory*, *cutting*, *sewing*, dan *finishing*. Masing-masing departemen terbagi menjadi sub departemen, tetapi

dikarenakan minimnya data yang didapat peneliti saat melakukan wawancara ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa dipaparkan.

Job description bagian produksi pada PT GA. Indonesia antara lain sebagai berikut. Tugas dan wewenang bagian *ware house* adalah mengawasi dan mengevaluasi kinerja gudang *fabric* dan aksesoris, serta mengontrol pemasukan dan pengeluaran barang. Tugas dan wewenang bagian *factory* adalah meningkatkan produktivitas produksi sampai finishing serta mengontrol pencapaian target produksi. Bagian *cutting* bertugas untuk melakukan penyusunan dan pengontrolan terhadap *order* yang akan dan sedang di *cutting*. Bagian *sewing* bertugas untuk menjaga kualitas produksi dan mengontrol jalannya produksi secara menyeluruh. Bagian *finishing* bertugas untuk memastikan hasil kerja seksi *finishing* sesuai standar *buyer*.



Gambar 4.12. Contoh Produk Garmen PT GA. Indonesia

Sumber : dokumentasi pribadi

Industri garmen selanjutnya adalah PT Bina Busana Internusa 2. Perusahaan yang didirikan oleh Bapak T. P. Rachmat pada tahun 1989 ini memproduksi berbagai macam busana seperti *hospital uniform*, *railway uniform*,

work ware, fire garment, children wear, ladies blouse and pant, sport ware dan lain sebagainya.

Berdasarkan wawancara dan dokumen yang peneliti dapatkan, saat ini bagian produksi PT Bina Busana Internusa 2 memiliki kurang lebih 1.200 karyawan yang terbagi menjadi 6 departemen antara lain yaitu *head of manufacturing, factory, sample, warehouse, cutting*, dan *quality control*. Masing-masing departemen terbagi menjadi sub departemen, *supervisor, group leader* dan *worker*.

Job description bagian produksi pada PT Bina Busana Internusa 2 antara lain sebagai berikut. Tugas dan wewenang bagian *head of manufacturing* adalah mempertanggungjawabkan seluruh kinerja manufacturing. Tugas dan wewenang bagian *factory* adalah bertanggung jawab terhadap rencana, kegiatan, dan target produksi serta kualitas garmen. Dalam *factory* terdapat *supervisor sewing* dan *supervisor finishing*. Bagian *sewing* bertugas mengatur jalannya proses sewing dan memastikan hasil kerja sewing sesuai standar buyer. Bagian *finishing* bertugas untuk memproses garmen menjadi garmen siap ekspor yang terbagi dalam pekerjaan *button, ironing, press garment, folding, packing*, dan administrasi. Bagian *sample* bertugas untuk membuat sample garmen, patrun, marker dengan kualitas baik. Tugas bagian *ware house* adalah bertanggung jawab terhadap penerimaan, penyimpanan, pengeluaran dan pendataan *fabric* dan *accessoris*. Tugas *cutting* adalah bertanggung jawab dengan hasil produksi *cutting* dan penggunaan *fabric*. Dan yang terakhir adalah *quality control* bertanggung jawab atas pencapaian target objektif kualitas dan melakukan proses audit internal produksi.



Gambar 4.13. Contoh Produk Garmen PT Bina Busana Internusa 2

Sumber : dokumentasi pribadi

4.4.2. Persyaratan menduduki jabatan divisi produksi di industri garmen

Persyaratan yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan di sebuah perusahaan berbeda-beda tergantung kebijakan perusahaan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian pada PT GA. Indonesia syarat untuk menduduki jabatan apapun di bagian produksi adalah pengalaman kerja, status pendidikan dan kesehatan tidak begitu diperhatikan. Berbeda dengan PT Bina Busana Internusa yang memiliki persyaratan tersendiri pada setiap jabatan di produksi. Kriteria persyaratan tersebut berbeda-beda pada setiap jabatan pekerjaan. Persyaratan tersebut mencakup pengalaman kerja, *skill*, *knowledge*, karakter yang mampu menguasai manajemen sesuai jabatan, dan usia.

Berdasarkan wawancara dengan kedua informan menyatakan bahwa lulusan Perguruan Tinggi *Fashion* tidak terserap pada industri garmen. Hal ini didukung oleh data perusahaan yang menyatakan bahwa untuk menduduki jabatan pada industri garmen random bisa dari jurusan mana saja karena yang paling utama adalah pengalaman kerja dibidangnya. Seperti kutipan wawancara berikut ini dengan HW1 :

“.....yang paling penting itu berpengalaman, sudah pernah bekerja di pabrik-pabrik lain. Kalo pendidikan itu jadi nilai plus nya.....”(HW1)

“.....yang pasti pendidikan, untuk desainer yang penting ada sekolah desain 3 tahun/ 5 tahun, S1 atau D3 sama saja yang penting sekolah desainer. Lulusan mana saja, ya minimum dia sarjana lalu kemudian dia kursus desain selama setahun.....”(HW2)

Berdasarkan penelusuran *recruitment online garment manufacturing* di Indonesia yang berorientasi *ekspor*, syarat yang paling sering dimunculkan bagi calon tenaga kerja pada line produksi adalah mampu bekerja dengan tekanan kerja yang tinggi, sanggup bekerja lembur, sanggup ditempatkan di area produksi dan mampu bekerja mencapai target waktu yang ditetapkan, sehat jasmani dan rohani. Syarat tersebut diajukan pihak industri karena sistem kerja yang digunakan sangat memerlukan karakter kerja yang tangguh untuk menjalankan sistem produksinya yang bersifat *lean manufacture*. (Mariah Siti, 2011).

Bekerja di industri garmen harus dapat mengikuti irama kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan cepat (*output piece per minute*), produksi bersifat masal dengan sistem produksi ban berjalan, dan kualitas produk yang sangat dijaga ketat. Kesiapan mental dan ketahanan fisik yang baik untuk mendukung kelancaran bekerja harus dimiliki para pekerjanya. Disamping itu pekerjaan menjahit dan membuat busana adalah pekerjaan keterampilan yang menunjukkan pada pekerjaan mental, menggunakan gerakan-gerakan tangan melalui pengintegrasian sensoris terkoordinasi dengan baik (terampil, cekatan, cakap, cermat). Kemampuan teknis (*hard skills*) yang handal dan mahir apabila

tidak didukung oleh karakter kerja yang baik maka menjadi tidak bermakna untuk bekerja di industri.

4.5. Kelemahan Penelitian

Kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kurangnya waktu yang informan sediakan untuk memberikan informasi kepada peneliti.
2. Minimnya informan yang bersedia melakukan wawancara dengan peneliti mengenai *jobdesc* bagian produksi pada industri garmen.
3. Tidak semua industri garmen memiliki data *jobdesc* perusahaan sehingga peneliti hanya menggunakan data hasil wawancara.
4. Beberapa produk garmen tidak boleh difoto, mengakibatkan peneliti mengalami kekurangan data untuk menunjukkan produk yang diproduksi oleh industri garmen tersebut untuk penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat perbedaan *job description* dan persyaratan menduduki jabatan pada divisi produksi antara PT GA. Indonesia dengan PT Bina Busana Internusa 2.

Job description bagian produksi pada PT GA. Indonesia antara lain sebagai berikut.

1. *Ware house* bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja gudang *fabric* dan aksesoris, serta mengontrol pemasukan dan pengeluaran barang.
2. *Factory* bertugas untuk meningkatkan produktivitas produksi sampai finishing serta mengontrol pencapaian target produksi.
3. *Cutting* bertugas untuk melakukan penyusunan dan pengontrolan terhadap *order* yang akan dan sedang di *cutting*.
4. *Sewing* bertugas untuk menjaga kualitas produksi dan mengontrol jalannya produksi secara menyeluruh.
5. *Finishing* bertugas untuk memastikan hasil kerja seksi *finishing* sesuai standar *buyer*.

Job description bagian produksi pada PT Bina Busana Internusa 2 antara lain sebagai berikut.

1. *Head of manufacturing* bertugas mempertanggungjawabkan seluruh kinerja manufacturing.

2. *Factory* bertanggung jawab terhadap rencana, kegiatan, dan target produksi serta kualitas garmen.
 - a. *Supervisor sewing* bertugas mengatur jalannya proses sewing dan memastikan hasil kerja sewing sesuai standar buyer.
 - b. *Supervisor finishing* bertugas untuk memproses garmen menjadi garmen siap ekspor yang terbagi dalam pekerjaan *button, ironing, press garment, folding, packing*, dan administrasi.
3. *Sample* bertugas untuk membuat *sample* garmen, *patrun, marker* dengan kualitas baik.
4. *Ware house* bertanggung jawab terhadap penerimaan, penyimpanan, pengeluaran dan pendataan *fabric* dan *accessoris*.
5. *Cutting* bertanggung jawab dengan hasil produksi *cutting* dan penggunaan *fabric*.
6. *Quality control* bertanggung jawab atas pencapaian target objektif kualitas dan melakukan proses audit internal produksi.

Persamaan dari kedua perusahaan tersebut adalah sama-sama memiliki jabatan *manager* produksi, *ware house, sample, pattern maker, cutting, sewing, dan finishing*. *Job description* nya pun hampir sama tetapi pada PT Bina Busana Internusa 2 *job description*nya lebih lengkap dan lebih detail. Perbedaan dari kedua perusahaan tersebut antara lain pada PT GA. Indonesia tidak terdapat bagian *quality control* dikarenakan *quality control*nya langsung berasal dari buyer, sedangkan pada PT Bina Busana Internusa 2 terdapat bagian *quality control* pada divisi produksi. Selain itu perbedaan lainnya yaitu mengenai persyaratan untuk menduduki jabatan pada PT GA. Indonesia

pendidikan tidak diutamakan sedangkan pada PT Bina Busana Internusa 2 pendidikan sangat diperlukan dan ada persyaratan lainnya yang lebih rinci.

Persyaratan yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan di sebuah perusahaan berbeda-beda tergantung kebijakan perusahaan tersebut. Pada PT GA. Indonesia syarat untuk menduduki jabatan apapun di bagian produksi adalah pengalaman kerja, status pendidikan dan kesehatan tidak begitu diperhatikan. Berbeda dengan PT Bina Busana Internusa yang memiliki persyaratan tersendiri pada setiap jabatan di produksi. Kriteria persyaratan tersebut berbeda-beda pada setiap jabatan pekerjaan. Persyaratan tersebut mencakup pengalaman kerja, *skill*, *knowledge*, karakter yang mampu menguasai manajemen sesuai jabatan, dan usia.

5.2. Implikasi

Adapun dampak atau efek dari dibuatnya penelitian ini adalah akan adanya pengembangan atau penelitian lanjutan yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Adapun aspek yang dapat diteliti meliputi :

1. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai spesifikasi pekerjaan pada industri garmen.
2. Objek yang diteliti agar menjadi lebih luas dan lebih banyak. Tidak hanya divisi produksi tetapi mencakup semua divisi pada sebuah industri garmen yang lebih luas.
3. Melakukan penelitian tentang analisis pekerjaan bidang industri busana pada butik, wardrobe, dll.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti ingin memberikan saran baik untuk pihak mahasiswa, Universitas, dan industri garmen, diantaranya :

1. Bagi mahasiswa apabila ingin melanjutkan penelitian ini, coba dengan mengekspor lebih banyak divisi pekerjaan pada industri garmen, misalnya divisi marketing.
2. Bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini, cobalah dengan mengambil jumlah informan yang lebih banyak, karena semakin banyak jumlah informan akan semakin memperdalam informasi tentang job description pada masing-masing industri.
3. Bagi masyarakat, khususnya alumni Program studi Tata Busana Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta, yang berminat bekerja di industri garmen supaya berusaha memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh industri tersebut sebagaimana telah dipaparkan pada kesimpulan penelitian.
4. Bagi program studi D3 Tata Busana, untuk mengevaluasi dan mengembangkan kurikulumnya sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan di dunia industri garmen.
5. Bagi industri garmen, untuk melakukan sosialisasi mengenai *job description* masing-masing bidang pekerjaan kepada karyawannya supaya karyawan tersebut dapat mengetahui dan berusaha mencapai kompetensi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku dan Jurnal Penelitian

- Burhan, B. (2015). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Deddy, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gunawan, I. (2014). *Analisis Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Pada PT. Chandra ELC Di Sidoarjo*. Agora Vol. 2, No. 1.
- Husein, Umar. (2006). *Metode Penelitian*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Lestari, D. (2016). *Analisis Desain Pekerjaan Pada PT. Ciputra Graha Mitra Di Samarinda*. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 4: 211-221.
- Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamela Stecker, 1990. *The Fashion Design Manual*. Australia : Macmillan Education Australia PTY LTD.
- Program Studi Tata Busana IKK-FT. Jabatan Keahlian Bidang Industri Busana. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.
- Ronny, Kountur. (2007). *Metodologi Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM.
- Rulam, A. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sondang, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Ke-1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta.

Suroso. (2003). *Desain Tekstil pada Industri Garmen*. Pusat Desain Nasional Bandung.

Sumber Internet

Astuti, Indri. (2011). *Peningkatan Produktivitas Di Industri Garmen*.
<https://www.scribd.com/uploaddocument>. Diakses 8 November 2017.

Gani, S. (2017). *Menakar "Fashion" Indonesia Menuju 2025*.
[Satusatu.id/tag/industri-fashion/](https://satusatu.id/tag/industri-fashion/). Diakses 15 Oktober 2017.

Ibadillah, Z. (2014). *Perencanaan Bisnis Garment*.
https://www.academia.edu/94275/PERENCANAAN_BISNIS_GARMENT.
Diakses 6 November 2017.

Kusumadewi, A. (2016). *Flowchart Di Industri Garmen*.
https://www.academia.edu/6718337/TUGAS_ERP_FLOWCHART_DI_INDUSTRI_GARMENT.
Diakses 8 November 2017.

www.binabusana.com

<http://www.bbi-apparel.com>

LAMPIRAN

KISI-KISI WAWANCARA

Fokus Penelitian	Subfokus Penelitian	Sub dari Subfokus Penelitian
<p>Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana</p>	<p><i>Jobdescription</i> divisi produksi pada garmen</p>	Profil
		Visi Dan Misi
		Struktur Organisasi
		Bagian Perencanaan
		<i>Patternmaker</i>
		<i>Sample Room</i>
		<i>Quality Control</i>
		<i>Industrial Engineering</i>
		Cutting
		Sewing
		Finishing

PEDOMAN WAWANCARA

Fokus Penelitian	Subfokus Penelitian	Sub dari Subfokus Penelitian	Pertanyaan Penelitian
Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana	<i>Jobdescription</i> divisi produksi di industri garmen	<i>Ware house</i>	1. Apa saja job description bagian <i>ware house</i> ?
		<i>Factory</i>	2. Apa saja job description bagian <i>factory</i> ?
		<i>Sample</i>	3. Apa saja job description bagian <i>sample</i> ?
		<i>Cutting</i>	4. Apa saja job description bagian <i>cutting</i> ?
		<i>Sewing</i>	5. Apa saja job description bagian <i>sewing</i> ?
		<i>Finishing</i>	6. Apa saja job description bagian <i>finishing</i> ?
		<i>Quality Control</i>	7. Apa saja job description bagian <i>quality control</i> ?
	Persyaratan menduduki jabatan divisi produksi di industri garmen	<i>Ware house</i>	8. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>ware house</i> ?
		<i>Factory</i>	9. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>factory</i> ?
		<i>Sample</i>	10. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>sample</i> ?
		<i>Cutting</i>	11. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>cutting</i> ?
		<i>Sewing</i>	12. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>sewing</i> ?
		<i>Finishing</i>	13. Apa saja syarat untuk menduduki jabatan pada bagian <i>finishing</i> ?

Profil Informan 1



Nama Lengkap : Hendri Purnama

Alamat : Griya Bukit Jaya blok G3, No. 15, Gunung Putri, Bogor

Telepon : 087870322243

E-Mail : Hendri@gun-a.id

Profesi : Manager Produksi PT GA. Indonesia

Pendidikan : D3 Perbankan di Universitas Borobudur

Experience Dan Achievement

1. *Pattern maker* di PT Mitra Busana Apparelindo
2. *Pattern maker* di PT Pelita Garmino
3. *Technical engineering* di PT Multi Ispo Abadi
4. *Pattern maker* di PT Detamarino
5. Asisten *manager* pattern maker dan sampel di PT Freepass
6. Asisten *manager* produksi di PT Sewang
7. *Manager* produksi di PT GA. Indonesia

Profil Informan 2



Nama Lengkap : Ade Suhendra

Alamat : -

Telepon : 0817810991

E-Mail : ade.suhendra@bbigarment.co.id

Profesi : General Manager PT Bina Busana Internusa

Pendidikan : D3 Universitas Terbuka Kampus Ungu

Experience Dan Achievement

1. 1984-1990 Great River Garment
2. 1990-2018 Bina Busana Internusa



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982

BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180

Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486

Laman : www.unj.ac.id

Nomor : **0144B/UN39.12/KM/2018**
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi**

11 Januari 2018

**Yth. Manager Produksi
PT. GA Indonesia
Jl. Ashari KM.05 Cibinong
Bogor**

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a : Fitri Wijayanti
Nomor Registrasi : 5525131809
Program Studi : Pendidikan Tata Busana
Fakultas : Teknik Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 083891892340

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Wero Gasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Teknik
2. Koordinator Prodi Pendidikan Tata Busana



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telepon/Faksimile : Rektor : (021)-4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982

BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180

Bagian UHTP : Telepon : 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486

Laman : www.unj.ac.id

Nomor : **0053/UN39.12/KM/2018**

5 Januari 2018

Lamp. :

H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi**

Yth **Manager Bagian Produksi
PT. Bina Busana Internusa
Jl. Inspeksi Cakung Drain, Semper Timur,
Cilincing, Jakarta Utara**

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

N a m a : **Fitri Wijayanti**
Nomor Registrasi : **5525131809**
Program Studi : **Pendidikan Tata Busana**
Fakultas : **Teknik Universitas Negeri Jakarta**
No. Telp/HP : **083891892340**

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



**Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat**

**Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001**

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Teknik
2. Koordinator Prodi Pendidikan Tata Busana

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendri Purnama
Pekerjaan : Karyawan PT. GA Indonesia
Jabatan : MANAGER PRODUK
Alamat perusahaan : Jl. Hm. Ashari Km. 05 rt 006/001, Cibinong, Bogor

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Fitri Wijayanti
No. Registrasi : 5525131809
Program studi : Pendidikan Tata Busana
Fakultas : Teknik
Instansi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan wawancara dan mencari informasi untuk keperluan Skripsi dengan judul "Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana" pada bulan Januari 2018. Demikian keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 10 Januari 2018



(Hendri Purnama)

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

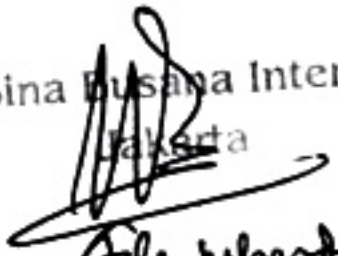
Nama : ADE SUHENDRA
Pekerjaan : SWASTA
Jabatan : General Manager PT. Bina Busana Internusa
Alamat perusahaan : Jalan Inspeksi Cakung Drain, Sempur Timur, Cilincing, Jakut

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Fitri Wijayanti
No. Registrasi : 5525131809
Program studi : Pendidikan Tata Busana
Fakultas : Teknik
Instansi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan wawancara dan mencari informasi untuk keperluan Skripsi dengan judul "Analisis Pekerjaan Bidang Industri Busana" pada bulan Januari 2018. Demikian keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Januari 2018

P.T. Bina Busana Internusa
Jakarta

(..... ADE SUHENDRA)

HASIL WAWANCARA (HW 1)

Informan : Manajer Produksi PT GA. Indonesia

Tanggal : 10 Januari 2018

(Di Lobby PT GA Indonesia)

P : Apakah diperusahaan ini terdapat desainer?

I : disini kan terapan. Kalo agen iya, agen itu sebelum kita dapet order kita ga langsung lewat... ada yang kalo kita punya referensi dari buyer langsung okelah dari buyer Amerika, Eropa. Nah, jadi selama ini kita dapet dari agen perwakilan buyer yang ada di Indonesia, namanya kantor agen. Jadi buyer itu, umpamanya GAP, NIKE ada kantor agen yang ada di Jakarta gitu. Baru kekita. Desainnya gak ada, kalau desainnya mungkin ada di Agen sama di buyernya langsung. Khusus untuk desain ga ada disini.

P : Selanjutnya saya ingin mengetahui jobdesk-jobdesk bagian produksi di PT ini pak.

I : ada kertas kosong? Jadi urutannya kalo di sini, kita kalo biasa dapet orderan biasanya kita lewat katakanlah ada agen indonesia disini ada PT Hollit terus PT Asmara. Hollit ini agennya punya merek Calvin Klein, Gues, Brook Brothers. Kalau PT Asmara punya merek Tom Tailor. Semua ini produknya jaket tapi ada juga celana, ada ski jaket juga tapi spesialnya kita jaket. Kalo kemeja enggak karena mesinnya akan berbeda.

P : ini khusus untuk export semua ya pak?

I : ya, khusus export semua. Orientasi export, ga ada yang jual lokal gitu. Nanti kita, ini namanya agen Indonesia namanya PT Hollit, Asmara, ada lagi ya cuman saya kasih contoh ya alurnya. Ini mereka kita kirim namanya job order nanti ada size pack ukurannya dari dia, nanti kita bikin sampel gitu. Oke kekantor sana saja.

(Di Kantor Manajer Produksi PT GA Indonesia)

I : ini jumlah kuantiti ordernya, gambarnya ini. Ini potongannya, ada snapnya. Nanti kalau brand nya udah bagus, biasanya dikirim pola sampel, satu pola. Namanya kalo disini block pola, pola untuk fitting body itu nanti biasanya blok pola ya.nanti kita ajust sendiri spack sesuai permintaan. Blok pola itu semacam desain, ada kode-kodenya sendiri. Misal kalo Levis L501 itu kan standar normal, nanti kalo 555 ada yang cutbray, 504 beggy itu kodenya kek gitu. Abis agen kasih blok pola nanti kita bikin sampel terus kasih ke buyer. Oh masih kekecilan atau kebesaran, tangannya dirubah. Itu namanya proto sampel. Terus dibikin sampel. Sampel pertama yaitu proto sampel lalu kemudian ada komen selanjutnya revise sampel. Kalo revise sampel sudah oke baru kemudian bikin photo sampel. Photo sampel itu nanti sudah full color artinya kalo dia mau bikin ordernya merah kuning ijo nanti kita bikin semua warna itu. Tujuannya apa? Buat nanti dipoto, buat marketing dia gitu. Buat iklan, buat katalog book. Kalo udah photo sampel selama proses itu bagian kantor / purchasing/ merchandiser mulai booking kain,zipper, button,

interlining, lining. Selama kita bikin sampel dia sudah mulai booking. Yang ngontrol nanti bagian purchasing. Dari luar negeri berangkat tanggal berapa, sudah dibayar belum, itu bagian purchasing. Nah... tadi agak kelewat sambil kita bikin sampel itu tadi dia sudah bikin consumption. Kainnya pake berapa meter.....

P : consumption itu apa pak?

I : consumption itu kebutuhan. Umpamanya jaket ini (sambil menunjukkan jaket/ blazer) ini butuh kainnya itu berapa yard satu jaketnya, nanti kontrasnya berapa yard, ukurannya yard kalo Amerika meter kalo Eropa yard pakenya inchi. Lalu nanti liningnya berapa, interliningnya berapa, lalu didepan ini full interlining. Kalo casual jacket/ blazer kayak gini biasanya didepan ini full interlining. Terus kebutuhan lining buat tangannya, kenapa pake lining? Supaya kalo dipake masuknya licin gampang. Lalu ada pake vest, ada buttonnya dua.

I : ini khusus pakaian pria atau ada juga untuk wanita pak?

P : pria wanita ada. consumption nya kita hitung tuh, butuh benangnya berapa meter. Udah. Nanti bagian marketing udah ada harga-harganya kan buat harganya ke buyer. Cocok ga? Itu tugas bagian marketing. Itu sambil jalan, sampel jalan, kalo sampel sudah approve, buyer sudah oke. Tadi kan pertama proto sampel, terus revise, terus photo sampel nah selanjutnya top sampel. Top sampel ini untuk acuan produksi sebagai standar ya. Nah sudah, udah top sampel. Material sudah masuk, sampel sudah diapprove baru kita semua bagian produksi, ada bagian pattern, cutting, sewing, chief produksi, ware house/ gudang, QC, finishing itu meeting. Ini loh kita maunya begini-begini, loncat jaitannya sekian, dll. Udah meeting, udah semua tau. Baru proses boleh cutting. Perlu pre production meeting dulu sebelum produksi supaya nanti tidak terjadi miss communication dengan buyer. Udah itu, kain yang dari gudang naikin ke cutting, terus dibuat marker, potong. Kamu prosesnya ajakan? Gampang ajakan?

P : iya pak. Misalnya pattern maker itu tugas/ jobdesknya apa saja pak/ lalu bagian cutting tugasnya apa saja?

I : pattern maker ya itu tadi tugasnya proses sampel itu. Pattern maker tugasnya ngejudge dari blok sampel, bikin sampel, terus digrading. Grading ini satu size ini dikecilin sama dibesarkan. Terus cutting.

P : bagian cutting tugasnya hanya motong saja gitu pak? Atau ada tugas lainnya?

I : iya motong, terus di numbering.

P : kalau bagian cutting juga bertugas merader/ ditandain tidak pak?

I : oh kalau bagian nandain diproduksi. Digambar.

P : itu bagian apa pak yang bertugas?

I : yang bikin buat gambar itu bagian pattern kalo disini. Tapi PT lain yang buat gambar itu bagian produksi sendiri beda-beda. Kalo disini masuk pattern.

P : kalau bagian chief produksi tugasnya apa saja pak?

I : dibawah chief produksi ada supervisor. Chief itu kepalanya. Nanti dibawah chief ada leadernya. Baru operator. Masing-masing bagian itu ada chief, spv, leader dan operatornya.

P : bapak ada file data tentang jobdesk nya tidak ya pak?

I : untuk job descriptionnya kebetulan belum bikin, cuman kalo mau dari keterangan saya ya silahkan. Kalau perusahaan Korea rata-rata jarang yang bikin kayak gitu, tapi kalo China biasanya harus ada.

P : jadi tadi bagaimana kelanjutannya tugas dari chief produksi pak?

I : kalau chief produksi disini masih ada asisten chief. Yang ada asisten chief cuma produksi doang karena ngehandle orang banyak. Nanti setelah asisten baru ada supervisor tadi. Satu chief produksi disini saya suruh handle tiga line sewing. Satu line ada satu supervisor. Satu supervisor punya tiga orang leader. Leader itu mandornya. Nah nanti kan prosesnya panjang. Satu line ada 90 orang operator sewing. Dan dengan tiga leader itu nanti yang ngatur supervisornya supaya satu leader menghandle 30 orang. Contohnya kayak gitu. Tugasnya mengontrol jaitannya sudah benar belum, sudah sesuai dengan perintah belum. Leader tugasnya harus menekan operator supaya jaitannya dapat memenuhi target yang diinginkan misalnya sehari kamu harus dapat 200-300 jahitan, jahitannya harus bagus, nah dia itu ngontrolin. Cepetan.. harus digebrak-gebrak gitu soalnya biasa kan ada yang rajin ada yang males gitu, pura-pura main, pura-pura ke wc.

P : selanjutnya bagian warehouse itu tugasnya apa saja pak?

I : bagian warehouse atau gudang itu tugasnya menerima barang dari luar import , dari lokal juga ada. Setelah itu dia memilah-milah. Namanya tiap roll kan ada lord nya, lord satu, dua, tiga. Memang sama-sama biru, tapi ada yang kemerahan, kekuningan, nanti masing-masing dipisah-pisah. Setelah dipisah-pisah diconfirm ke agen lagi. Setelah agen oke, selanjutnya dibagi-bagi. Misal yang hitam kemerahan dikirimnya kemana? Ke amerika, oke. Yang hitam kekuningan kirim ke inggris, oke. Disesuaikan dengan kebutuhan, karena satu pemesanan harus sama warnanya. Ga boleh belang-belang.

P : dia misah-misahinnya dalam bentuk roll an atau potongan pak?

I : dalam bentuk roll an. Kan tiap roll ada nomernya, ada lord nya. Setelah dipilah-pilah dia kirim ke cutting yang kainnya ya. Nah yang zippernya, benangnya, labelnya dikirim ke sewing. Sedangkan asesorisnya misal button kirim ke bagian finishing. Karena itu tugas bagian finishing.

P : kalau yang buang benang itu juga tugas finishing kan ya pak?

I : iya bagian finishing. Selanjutnya quality control itu idealnya semua bagian ada QC nya. Di cutting harus ada QC nya, disewing juga harus ada. Tugasnya mengontrol proses dibagian masing-masing. Misal QC mengecek bagian sewing ada benang yang timbul kayak gini(sambil memperlihatkan bahan yang rejek) itu harus diambi, harus diganti.

P : jadi QC itu tugasnya hampir sama ya pak seperti leader?

I : ya, tapi kalau leader kan hanya mengontrol tugas anak buahnya lebih menekankan pada proses pekerjaan jahitnya. Tapi kalau QC itu mengontrol kualitas hasilnya.

P : selanjutnya finishing ya pak?

I : tadi kelewat ya.... bagian sewing udah belum? Kan dari cutting turun ke sewing. Nanti ditambahin ya setelah dipotong-potong dinomerin ya. Umpamanya nanti kainnya digelar, pas dipotong dapet 100 lembar ya nanti dinomerin 1 sampai 100. Tujuannya apa? Nanti kan komponennya banyak jadi supaya memudahkan bagian sewing. Nomer satu lengannya harus ketemu nomer satu badan gitu... ini tugasnya cutting. Kalau sewing tugasnya jelas ya jahit. Nanti terima dari cutting yang sudah dinomerin tadi. Yang nandain pola itu bagian sewing, pake kapur dan bedak nanti. Nanti kalo liat prosesnya pasti ooo.... setelah digambarin, kalo ada yang perlu dikasih kantong ya kasih kantong. Prosesnya namanya layout. Pattern itu pola aja, gak megang bahan. Sewing jahitlah sesuai permintaan buyer dan dengan diawasi QC. Sewing selesai lalu masuk finishing. Prosesnya nanti buang benang, pasang kancing, kalo ada yang perlu pasang baltek ya pasang.

P : baltek itu apa ya pak?

I : matiin kecil supaya kuat, seperti ini. Kalo perlu dikasi snap kasih snap. Snap tau kan? Itu kancing dari besi, kancing cepret bahasa pasarannya.

P : kalau pasang label itu dimana pak?

I : pasang label itu disewing.

P : kalau yang produksi label itu sendiri bagian apa pak?

I : beli dari luar, kan kita ga bikin sendiri. Lokal biasanya ada juga yang import, Hongkong biasanya yang bikin. Terus cuci kapur ditiup pake angin kompresor wushhh.... kalo yang gabisa pake kompresor ya pake air. Kalo pake air gabisa pake namanya kayak spritus atau biasanya namanya washbensin buat nyuci. Setelah dicuci, di gosok. Lalu polybag, packing kan dimasukin keplastik satu-satu baru kekartus. Udah selesai.

P : selesai pak?

I : nanti setelah ini buyer akan random cek namanya final inspection. Yang mengadakan final inspection ini QC dari buyer sendiri, udah sesuai peminatan gak?umpamanya 100 karton, ngacak dia nembak misal nomer 50 gitu. Dicek. Kalo ada yang rijek ya diganti.

P : berapakah jumlah seluruh karyawan produksi dan perdepartemennya?

I : untuk jumlah karyawan bisa diliat dipapan ini. Nanti saya print out kan juga.

P : kalau kompetensi karyawan produksi keseluruhan bagaimana pak?

I : sebenarnya syarat penerimaan karyawan disini tidak berpatokan pada status pendidikan, yang penting berpengalaman. Tapi kalau keadaan mendesakdan memang ga ada orang, ya kita terima-terima saja.

P : kira-kira trainingnya berapa lama disini ya pak?

I : tergantung orangnya. Kalau cepet nangkap, cepet bisa ya... kalo gabisa 3 bulan maksimal, kalo gabisa ya ga lolos.

P : apa sajakah syarat yang diperlukan untuk bisa menduduki jabatan di bagian produksi pak?

I : yang paling penting itu berpengalaman, sudah pernah bekerja di pabrik-pabrik lain. Kalo pendidikan itu jadi nilai plus nya. Kalo kesehatan kita mah standar ya, tapi biasanya kita abaikan. Karena pasti kalo dateng kesini ya sudah pasti sehat, masalah dia punya paru-paru katakanlah kita gak tau. Usia juga tidak menjadi syarat khusus.

P : mohon maaf pak, kira-kira saya boleh bertanya tentang gaji gak ya pak?

I : untuk gaji semuanya UMR. Tapi nanti kalo semakin rajin ya bisa aja naik.

P : ohh UMR ya pak. Ngomong-ngomong sejak kapan industri ini mulai didirikan ya pak?

I : mulai 2009.

P : produk nya apa saja pak?

I : ini.. kalo disini namanya light garment sebetulnya. Light jarmen itu produksinya jaket, terus blazer tapi casual artinya yg gak terlalu presisi banget. Gak kaya yang dipakai pejabat-pejabat, blazer ini artinya buat santai. Terus ski jaket, celana pendek panjang.

P : target konsumen yang diinginkan siapa aja pak?

I : siapa aja yang penting kita export. Eropa, Amerika. Jerman, Inggris, Amerika, Jepang, Argentina, China ada, seluruh dunia. Tapi yang paling jarang kita Uni Soviet. Paling sering Jerman. Untuk lebih jelasnya nanti saya hubungi pihak HRD siapa tau ada data-data mengenai jobdesk tadi yang lebih lengkap.

P : baik pak, terima kasih banyak pak....

CATATAN HASIL WAWANCARA (HW 2)

Informan : Manajer Produksi PT Bina Busana Internusa 2

Tanggal : 16 Januari 2018

P : sejak kapan industri ini mulai didirikan? Bisa tolong ceritakan sejarah singkatnya pak.

I : Bina Busana Internusa (BBI) itu tahun 1990.. itu dulunya ikut di Kawasan Berikat Nusantara sini pertamanya bangun. Di Kawasan Berikat Nusantara 1. Terus tahun 2013 itu baru beli tempat sendiri disini, di Cilincing. Jadi keluar dari kawasan berikat karena disana kan sewa menyewa tempat. Jadi BBI berfikir kalo punya tempat sendiri kan lebih baik. Jadi beli tanah terus bangun sendiri. Itu yang ekspor nya. Kalo yang domestiknya... BBI kan ada dua domestiknya pindah ke kawasan Pulogadung, itu yang khusus dijual untuk domestik itu brand nya parino, harry marthin trus anopamel yang dijual di Matahari. Tahun 2010 BBI buka lagi di Semarang itu BBI 3. Kalo ini kan BBI 1, BBI 2/domestik yang di kawasan Pulogadung, yang di Semarang juga domestik sama AOI Apparel One Indonesia disemarang juga ditahun 2010.

P : produknya itu apa saja pak?

I : BBI 1 kan ekspor itu produksinya jenny and jack, baju workware untuk Eropa kalo BBI Semarang itu sekarang adidas, AOI juga adidas karena adidaasnya besar.

P : ohiya pak tadi saya lihat juga ada busana untuk pemadam kebakaran, itu produksi dimana pak?

I : itu disini, BBI 2 workware itu kan, itu uniform. Kalo workware itu berdasarkan permintaan dari perusahaan-perusahaan di Eropa. Ada ke Australia. Yang ke Jepang itu BBI 3 yang di Semarang. Sebenarnya disini juga ada yang ke Jepang Cuma kalo yang BBI Semarang dikhususkan untuk seragam Rumah Sakit. Kalo disini ke Jepang yang workware nya. Sama dari perusahaan-perusahaan Jepang yang order seragam.

P : kira-kira yang paling banyak diproduksi busana apa pak?

I : yang paling banyak ya adidas. Adidas itu sampai 20 juta menit itu sekitar satu bulannya 1 juta piece. Kalo yang BBI 2 yang uniformnya dana baju anak kecil/fashion. Fashion baju anak kecil itu sekitar 500 ribu sebulan.

P : target konsumennya siapa yang diinginkan pak?

I : yang khusus uniform ya pekerja. Seragam untuk pekerja-pekerja industri kalo untuk fashion anak kecil ya itu untuk para children yang umurnya antara satu sampai lima tahun. Kalo yang domestik ya dijual di Matahari untuk masyarakat umum.

P : selain Matahari ada mall atau toko lain gak pak?

I : ada olshop sendiri, dijual sendiri, di mall-mall seluruh Indonesia ada.

P : lalu selanjutnya visi dan misi yang ingin dicapai apa saja pak dari perusahaan BBI ini?

I : visinya ya... sebenarnya yang punya ownernya BBI ini. Visinya adalah.... dia ingin perusahaan ini berguna untuk bangsa dan negara, itu aja. Jadi yang namanya garmen itu perusahaan yang apa istilahnya... menggunakan orang banyak, jadi pak Teddy ini kan orang terkaya kesepuluh di Indonesia, yang punya Tri Putra, jadi ya dia pengen membangun bangsa dan negara ya istilahnya kontribusi pada negara untuk menyediakan lapangan kerja. Garmen itu kan dihidupkan oleh banyak orang, pekerjanya banyaklah jadi tujuannya pak Teddy adalah lebih banyak orang lebih baik jadi mangkanya dia minta garmen ini jadi lebih besar, artinya lebih banyak yang dihidupkan.

P : berapakah jumlah seluruh karyawan dibagian produksi?

I : disini di BBI 2 sini ada 1.200 pekerja, di BBI 1 yang di Pulogadung itu ada 500 pekerja, di BBI 3 ada 1.800 pekerja, sedangkan di AOI 1 dan 2 itu ada 5.000 an. Itu tadi ada satu lagi yang lupa ada Kreasindo Adi Busana di Bogor berdiri tahun 2013. Produksi uniform khusus Jepang uniform. Kalo yang BBI 3 nya Jepang seragam Rumah Sakit kan.

P : berapakah jumlah karyawan yang diterima di perusahaan ini pertahunnya pak?

I : kita... ya tadi ya kalau mulai dari 2010 sampai 2017 itu tujuh tahun yak... tujuh tahun BBI bisa bangun tadi kan lima ribu ditambah seribu delapan ratus sekitar 6.800. jadi pertahunnya seribu orang.

P : apa syarat untuk penerimaan karyawan baru pak?

I : yang pasti pendidikan, untuk desainer yang penting ada sekolah desain 3 tahun/ 5 tahun, S1 atau D3 sama saja yang penting sekolah desainer. Terus disamping itu ya pengalaman. Pengalaman untuk desainer kan lebih susah jadi minimal 3 tahun karena kalau dia belum terjun kelapangan biasanya... misalnya nih lulusan desainer dia kan harus tau brand ini modelnya kemana.. dan itu biasanya didapatkan dari pengalaman. Selanjutnya ikut manajemen training selama dua tahun baru bisa masuk.

P : ohiya pak BBI yang di Pulogadung kan itu ada desainernya ya, kira-kira disana semua lulusan dari jurusan fashion atau mungkin ada yang dari jurusan lain ya pak?

I : mmm... sama dua-dua nya. Ya minimum dia sarjana lalu kemudian dia kursus desain selama setahun. Karena pentingnya beda dengan manufacturingnya mungkin level SMA masih ok tapi kalo udah desainer, sample room, marketing itu diwajibkan ya sarjana karena untuk komunikasi, ilmu komputerisasi kan yang lebih memnuhi syarat yang sarjana. Kalo itu lemah ya susah nanti hubungan dengan buyernya gak bisa.

P : bagaimana struktur organisasi di garmen ini khusus nya bagian produksinya pak?

I : untuk struktur organisasinya dan jobdesknya bisa minta filenya sama pihak HRD mbak Pingkan. Soalnya saya sudah ditunggu tamu di lobby tuh tadi. Gak papa kan?

P : ohh baik pak, terimakasih banyak atas waktunya pak. Bapak, mau tanya saya ingin dokumentasi proses produksinya kira-kira diizinkan tidak pak?

I : iya langsung saja minta ke mbak Pingkan. Boleh boleh tapi sama mbak pingkan yaa, ayo saya antar ke Pingkan.

P : terimakasih pak.

DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Ware house bagian *fabric* dan bagian *accessoris* PT GA. Indonesia



2. Proses gelar dan *cutting* di PT GA. Indonesia



3. *Pattern maker* di PT GA. Indonesia



4. Wawancara dengan manajer produksi PT GA. Indonesia



5. *Worker sample bagian sample garmen PT Bina Busana Internusa 2*



6. *Worker sample bagian patrun dan marker PT Bina Busana Internusa 2*



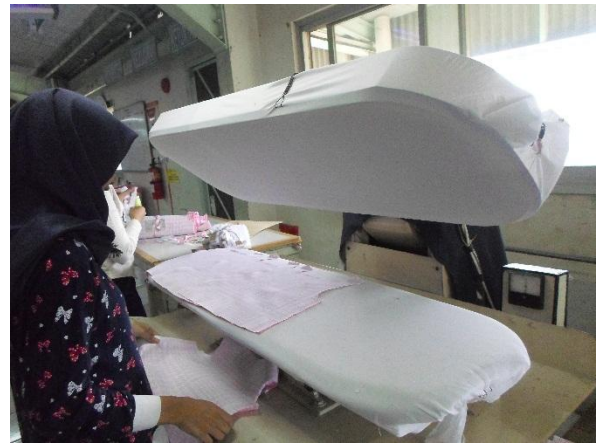
7. *Worker ware house bagian accessoris PT Bina Busana Internusa 2*



8. *Proses incoming fabric dan inspecting oleh worker PT Bina Busana Internusa 2*



9. Proses *bundling* dan *fusing* merupakan tugas *worker cutting* di PT Bina Busana Internusa 2



10. Proses *sewing* dan bordir pada production 2 PT Bina Busana Internusa 2



11. Wawancara dengan *general manager* PT Bina Busana Internusa 2



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Fitri Wijayanti

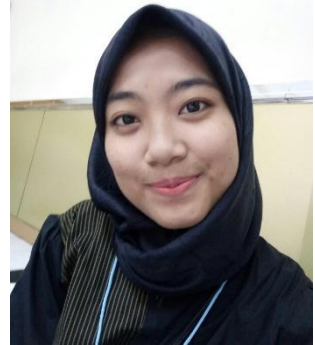
Tempat tanggal lahir : Kebumen, 15 Maret 1996

Jenis kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jalan Lapangan 2 Duren Sawit, Jakarta Timur

Email/Hp : fitri6404@yahoo.com / 083891892340



Riwayat pendidikan

1. SD Negeri Ungaran
2. SMP Negeri 2 Kutowinangun
3. SMA Negeri 103 Jakarta
4. Universitas Negeri Jakarta

Pengalaman

1. Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Production House milik Desainer Kursien Karzai.
2. Praktik Kegiatan Mengajar (PKM) di jurusan Tata Busana SMK 32 Negeri Jakarta.
3. Panitia dan peserta Fashion Show "BERLAYAR" di Jakarta Fashion Food Festival Kelapa Gading.