

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab-bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan :

1. Seleksi calon karyawan adalah proses penyaringan dan memilih calon karyawan potensial yang dapat memenuhi persyaratan jabatan tertentu, dan cara bagaimana menyaring karyawan yang tepat.
2. Proses Seleksi pada PT. Saka Masa Permai, dimulai dengan Seleksi-pendahuluan yang meliputi Seleksi Administrasi dan Wawancara, kemudian dilanjutkan dengan tes-Psikologi yang meliputi Kecerdasan, Minat dan Kepribadian, dilanjutkan dengan tes-tertulis dan Keterampilan antara lain tes Pengetahuan umum. Setelah itu tes Kesehatan. Apabila setiap jenjang tes tersebut dapat dilalui dengan baik, maka dapat dilanjutkan dengan Masa- Percobaan selama tiga bulan. Bila selama tiga bulan tersebut yang bersangkutan menunjukkan prestasi dan dedikasi yang baik selanjutnya dapat diangkat menjadi karyawan-tetap pada Perusahaan.
3. Dalam pelaksanaan Rekrutmen karyawan pada PT. Saka Masa Permai lebih mengutamakan karyawan dari dalam

Perusahaan karena pertimbangan penghematan, loyalitas dan karakter/sifat yang sudah diketahui.

4. Pelaksanaan Metode Seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Saka Masa Permai sudah benar, terlihat dari hasil usahanya dari tahun ke tahun yang semakin meningkat dan mendapat kepercayaan dari berbagai instansi dengan memenangkan tender untuk mengerjakan proyek-proyeknya. Hal ini tidak terlepas dari kualitas/mutu para karyawannya.
5. Metode Seleksi yang dilakukan oleh PT. SAKA MASA PERMAI sudah memenuhi kriteria Metode Seleksi yang benar, walaupun masih kurang memenuhi kriteria baik, karena Seleksi yang dilakukannya kurang obyektif (terlalu menitik- beratkan calon dari *dalam*), akan tetapi hipotesa dapat terpenuhi dan terbukti hal ini dapat dilihat dari kenaikan persentase produktivitas karyawan setiap tahunnya.
6. Manajer Personalia maupun staff yang melakukan wawancara telah dibekali dengan kemampuan dan tehnik interview.

B. SARAN-SARAN

Untuk dapat lebih memajukan dan mengembangkan Perusahaan. Penulis mencoba memberikan saran-saran yang

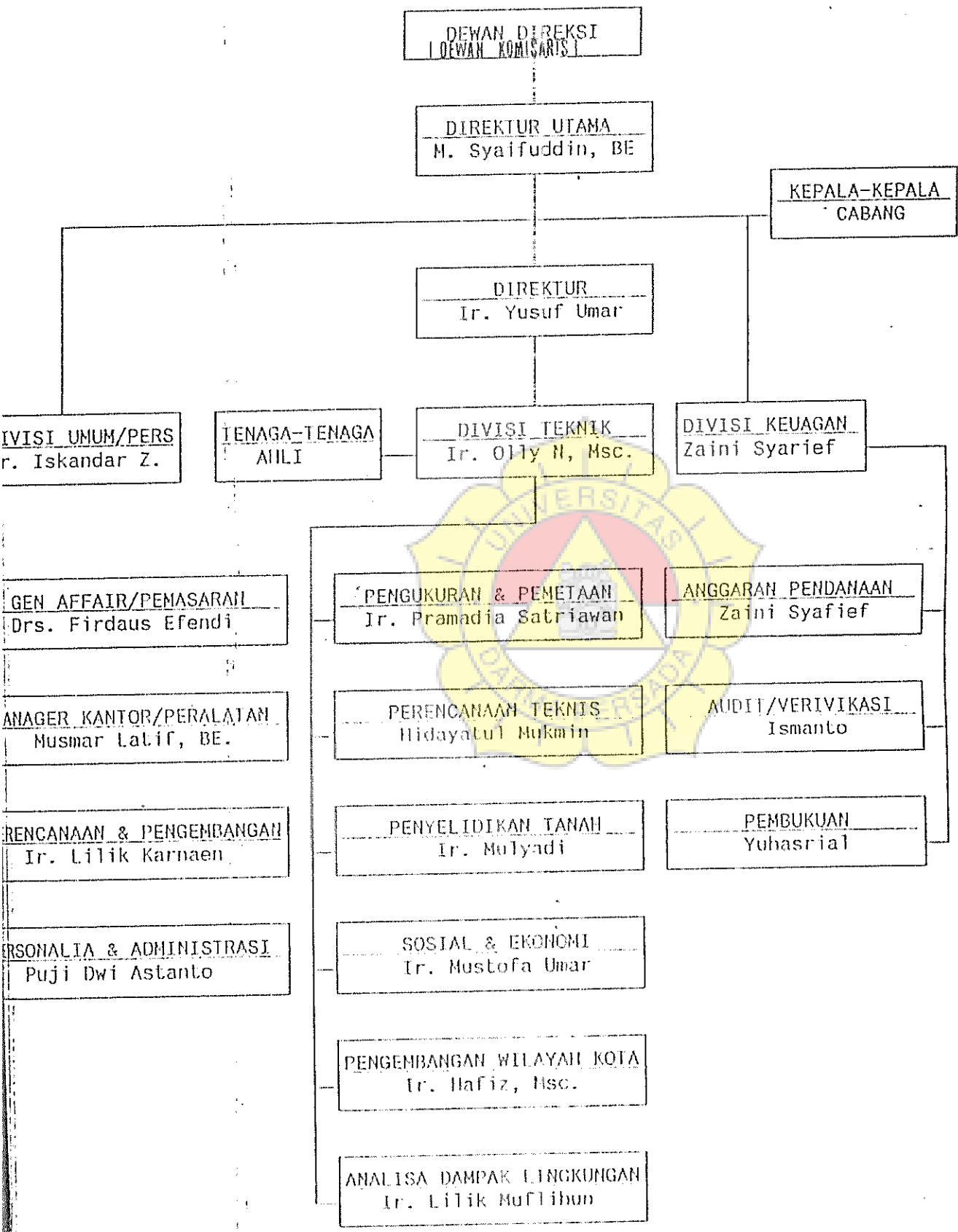
mungkin dapat berguna, antara lain :

1. Dalam Seleksi karyawan harus selalu tetap berdasarkan pada Standar Metode Seleksi, sehingga Metode Seleksi tersebut perlu disesuaikan dengan melihat dari mana sumber tenaga-kerja itu diperoleh. Hal ini adalah untuk menghindari adanya faktor subyektivitas terhadap calon karyawan yang direkrut.
2. Untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan promotion from within, Perusahaan perlu memberikan kesempatan yang sama kepada pelamar/calon yang berasal karyawan dari luar Perusahaan untuk dapat menjadi karyawan selama yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, dan perlu Seleksi yang lebih obyektif bagi pelamar/calon karyawan yang melalui koneksi, hal ini untuk menghindari adanya pengaruh subyektivitas terhadap pelamar dan terjadinya Rekrutmen karyawan yang tidak berkualitas.
3. Disamping itu, juga Perusahaan dapat menggunakan jasa biro iklan dalam rangka Rekrutmen karyawan sehingga dapat dijaga kerahasiaan dari perusahaan.
4. Perusahaan perlu mengadakan usaha secara lebih agresif dalam mencari sumber tenaga kerja yang potensial, yaitu antara lain dengan meningkatkan kerjasama dengan Lembaga-lembaga Pendidikan untuk memperoleh tenaga-kerja yang *Qualifide*, terampil dan siap pakai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Edwin B. Flippo. Principle of Personnel Management. Mc Graw-Hill Kogakusa, Ltd, Tokyo, 1975.
2. FX. Soejadi. Pokok-pokok Manajemen Kepegawaian. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 1977.
3. George Strauss and Leonard R. Sayle. Personnel the Human Problem of Management. Fourth Edition, Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi, 1985.
4. Handoko Hani T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta, 1985.
5. Kartini Kartono. Pengantar Metodologi dan Research Sosial. Alumni, Bandung, 1980.
6. Manulang M. Dasar-dasar manajemen. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
7. Niti Semito Alex S. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
8. Thoha Miftah. Perilaku Organisasi. CV. Rajawali, Jakarta, 1986.
9. Yorder, Dale. Personnel Managemant and Industrial Relation. Maruzen Asian Edition, Maruzen Company, Ltd, Tokyo, 1955.

SUSUNAN ORGANISASI PERUSAHAAN



PT. SAKA MASA PERMAI

Jl. H. Sarbini No. 37 Condet, Jakarta 13530 Telepon 8092059
Keanggotaan INKINDO No. 1882/P/578. DKI.

SURAT KETERANGAN

No.143/Skt/Pers/XI/1993

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manajer Divisi
Umum/Personalia PT.SAKA MASA PERMAI menerangkan bahwa :

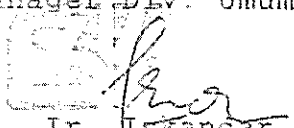
N a m a : D A S U K I
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Darma Persada
N.I.M/NIRM : 88430006 / 883123340250028
Alamat : Jl. Benda I No.20 Blok.A
Kebayoran-Baru
J A K A R T A

Benar telah selesai mengadakan penelitian dalam
rangka penyusunan Skripsi yang bersangkutan pada perusahaan
kami sejak tanggal 15 September 1993 s/d 05 November 1993.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat
dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 10 November 1993.

Manager Div. Umum/Personalia


(Ir. Iskandar Zaini)