

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah membahas dan menganalisa bab demi bab dengan disertai uraian, baik secara teori maupun aplikasi pada PT. TALANG SERUMPUN, maka akhirnya penulis dapat menarik kesimpulan dari semua uraian tersebut.

Untuk melengkapi kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi PT. TALANG SERUMPUN dalam menentukan kebijakan di masa mendatang khususnya di bidang seleksi karyawan operasional.

A. Kesimpulan

1. Penentuan jumlah calon karyawan baru pada PT. TALANG SERUMPUN adalah tergantung pada jumlah permintaan dari tiap-tiap departemen.
2. Pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan dirasakan besar arti pentingnya bagi perusahaan PT. TALANG SERUMPUN karena PT. TALANG SERUMPUN berusaha untuk dapat memperoleh karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang tinggi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan nantinya dapat memberikan dukungan optimal terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

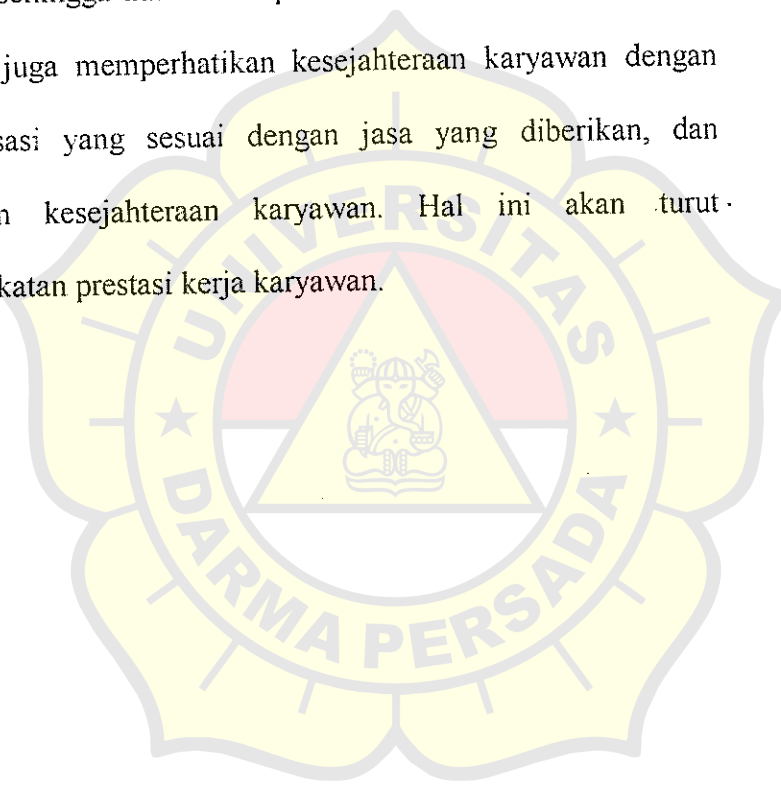
3. Sistem seleksi yang dijalankan oleh PT. TALANG SERUMPUN adalah sistem seleksi campuran yaitu, sistem seleksi yang didasarkan pada cara atau metode ilmiah dan metode non ilmiah.
4. Pelaksanaan seleksi pada PT. TALANG SERUMPUN belum bisa terlepas dari unsur subyektifitas.
5. Dari adanya penyeleksian calon karyawan baru yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara ketat, maka tingkat prestasi kerja karyawan tiap tahun terlihat mengalami peningkatan. Dapat dilihat dari tahun 1993 hingga 1997 terjadi penambahan pendapatan penjualan.

B. Saran

1. Upah tenaga kerja yang berpengalaman jelas lebih tinggi, tetapi untuk lebih menunjang kemajuan kegiatan perusahaan, ada baiknya perusahaan harus juga mencari beberapa tenaga kerja yang berpengalaman.
2. Pelaksanaan seleksi sebaiknya dilaksanakan seobyektif mungkin yang berarti harus ditangani oleh tenaga yang benar-benar ahli dan cukup berpengalaman serta memiliki kejujuran dalam memberikan penilaian sehingga nantinya akan memperoleh karyawan yang bermutu dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. PT. TALANG SERUMPUN perlu mengadakan pendidikan dan latihan bagi para karyawan baru yang belum berpengalaman, agar karyawan baru tersebut dapat lebih cepat dan siap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pendidikan dan latihan ini juga dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan juga.

4. Perusahaan hendaknya melakukan pencegahan untuk menghindarkan terjadinya perpindahan karyawan ke perusahaan lain yang mengakibatkan labor turnover tinggi, sehingga nama baik perusahaan akan tercemar. Untuk itu perusahaan harus juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa yang diberikan, dan mengadakan program kesejahteraan karyawan. Hal ini akan turut mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh. Tulus (1993), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : PT. Gramedia
- Ashar Sunyoto Munandar (2001), "Psikologi Industri dan Organisasi", Jakarta : UI Press.
- Barry Cushway (1996), "Human Resource Management", Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, Garry (1998), "Human Resource Management", Edisi 7, terjemahan Benyamin Molan, Jakarta : Prenhalindo.
- Hasibuan, SP Malayu (1991), "Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan." Edisi 2, cetakan -2, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani (1994), "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo, Heidrachman & Husnan, Suad (1990), "Manajemen Personalia", Edisi 4, cetakan 1, Yogyakarta : BPFE.
- R. Wayne Mondy and Robert M. Noe (1993), "Human Resource Management", By Fifth Edition.
- Siagian, P Sondang (1998), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi I, cetakan -7, Jakarta Erlangga.
- Soekidjo Notoatmodjo (1998), "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Stoner, AF, James (1990), "Manajemen", Edisi 2, Terjemahan : Alfonus Sirait, Jakarta : Erlangga.