BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN - SARAN

5.1 Kesimpulan

Beranjak dari hasil praktek kerja dan pengalaman serta hal - hal yang baru didunia kerja yang dapat penulis jadikan sebagai motivasi dalam menghadapi dunia kerja.

Beberapa hal penulis ambil sebagai kesimpulan - utama antara lain :

Analisa jabatan bagi suatu perusahaan sangat penting dalam pengadaan karyawan. Karena untuk mengetahui berapa besar kebutuhan akan karyawan dilakukan dengan analisa jabatan umtuk pengrekrutan yang lebih efektif untuk menunjang produktivitas perusahaan.

Penggunaan analisa jabatan dalam pengadaan karyawan di PT PRIMANUSA PERMAI melakukan :

1. Seleksi Penerimaan Karyawan, dilakukan oleh bagian personalia.

   Tahap yang dilakukan persoalia :

   a. Proses awal (pelamar yang tersaring dipanggil untuk diseleksi dan diproses).

   b. Interview test (pelamar diwawancara untuk dilihat kemampuan bicara, kerjasama)

   c. Psycological test.

   d. Job tes (untuk menegetahui sejauh mana pengetahuan pelamar yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilamar)..

2. Pengadaan Penilaian Kecakapan karyawan / Analisa Jabatan:

   a. Kwalitas karyawan.

   b. Kemampuan kepemimpinan dan hasil pekerjaan.

Analisa jabatan digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan promosi karyawan yang akan dipromosikan harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam analisa jabatan.

Disamping itu pula dapat diambil kesimpulan - kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. Mengetahui secara langsung aplikasi dari ilmu yang diterima selama perkuliahan dengan ilmu yang dipergunakan dibangku kuliah.

5.1.2. Mengenal lebih nyata keadaan dan situasi dalam lingkungan kerja sekarang ini dan mendapatkan tambahan wawasan ilmu tentang manajemen kepersonaliaan dan analisis jabatan dalam pengadaan karyawan suatu perusahaan.

5.1.3. Dengan adanya program kerja ini penulis mendapatkan wawasan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih luas dan juga menerapkan teori - teori yang telah didapat dibangku perkuliahan ke dalam praktek kerja yang sebenarnya.

5.2 Saran - saran

1. Dalam penyeleksian karyawan hendaknya perusahaan harus lebih teliti dan tanggap akan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan, karena jumlah pelamar jauh lebih besar dari jumlah tempat yang tersedia diperusahaan.

2. Pemanfaatan penyeleksian karyawan hendaknya perusahaan harus lebih teliti dan tanggap akan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan, karena jumlah pelamar jauh lebih besar dari jumlah tempat yang tersedia diperusahaan.
3. Untuk karyawan yang sudah diterima dalam melaksanakan masa percobaan hendaknya ada kerjasama untuk kemajuan mutu karyawan untuk mengadakan penilaian sehingga kesulitan-kesulitan dapat diatasi. penilaian ini tidak saja untuk penilaian yang sifatnya tertulis tetapi dilakukan juga pendekatan terhadap karyawan, sehingga perusahaan dapat melaksanakan promosi dan mutasi sesuai dengan prestasi yang diberikannya pada perusahaan.
4. Kepada perusahaan hendaknya menggunakan tenaga lokal untuk diutamakan dalam hal memegang posisi penting dengan tidak lupa pula harus ditingkatkan pula kemampuan tenaga lokal tersebut.