"Ilmu Pengetahuan yang diberikan kepadamu hanya sedikit"

Al – Isra : 85

"Setiap orang mengeluh tentang kemampuan daya ingatnya,

tetapi tidak seorangpun mengeluh tentang hasil penilaiannya"

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Muara dari keberhasilan bisnis jasa adalah Sumber Daya Manusia. Hanya Sumber Daya Manusia berkualitas saja yang mampu "menyulap" peluang menjadi laba atau menafsirkan krisis sebagai tantangan sekaligus peluang. Sumber Daya Manusia berkualitas lahir sebagai output dari suatu proses pengolahan Sumber Daya Manusia yang profesional.

Pada kenyataannya perusahaan memang akan sulit menuntut pegawai untuk bertindak profesional sejauh pegawai itu sendiri tidak melihat bahwa hal tersebut dapat menunjang prestasi mereka. Tapi dengan di dasarkan motto " **Tekat Kami Meraih Prestasi Dunia** " PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk melakukan serangkaian pembenahan ke dalam.

Adapun yang di lakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk adalah membuat suatu pedoman pelaksanaan kinerja individu, dalam pedoman ini terdapat beberapa uraian yang harus dilakukan oleh setiap pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia, tbk khususnya DIVRE III.

Uraian – uraian yang terdapat dalam pedoman pelaksanaan kinerja individu berisikan tentang mekanisme penyusunan Sasaran Kinerja Iindividu (SKI) di sini di bahas mengenai hasil kerja pegawai baik pekerjaan wajibnya maupun pekerjaan tambahan, pelaksanaan Sasaran Kinerja Individu (SKI) meliputi syarat – syarat apa saja yang harus di penuhi untuk mengisi Nilai Kinerja Individu (NKI). Pada pedoman pelaksanaan kinerja individu juga di bahas mengenai cara – cara dalam

pedoman pelaksanaan kinerja individu juga di bahas mengenai cara – cara dalam pengembangan pegawai dan hasil kinerja individu di kaitkan dengan imbalan. Ke semua itu di uraikan secara jelas agar pegawai mudah untuk memahaminya dan melaksanakannya untuk membantu meningkatkan prestasi pegawai itu sendiri.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk

Saran penyusun guna lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk sebaiknya :

- Disiplin pegawai sangat di perlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pegawai yang sering melanggar peraturan di kenakan peringatan maupun hukuman sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang di lakukan oleh pegawai tersebut.
- Penarikan calon pegawai baru sebaiknya di lakukan pada masyarakat umum dengan cara seleksi yang cukup ketat, bukan penarikan pegawai yang masih ada hubungan keluarga karena akan membawa dampak yang kurang baik di masa mendatang.
- Training yang di lakukan baik di dalam maupun di luar PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk tetap di pertahankan, mengingat training sangat di perlukan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai.

5.2.2. Saran Untuk I G I

Saran penyusun guna lebih memajukan kualitas IGI dan mahasiswanya sebaiknya :

- Pihak IGI lebih memperluas kerjasama dengan perusahaan – perusahaan

dalam menyalurkan mahasiswa/i yang akan melakukan praktek kerja.

- Pihak IGI membuat bursa kerja secara rutin tiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali untuk membantu menyalurkan para alumni (mahasiswa/i IGI) agar setelah menyelesaikan pendidikan mudah mendapatkan pekerjaan.
- Sebaiknya materi atau pembahasan Tugas Akhir untuk D I, D III, dan S I dibedakan mengingat tingkatan ilmu yang telah di dapat pada masing – masing jenjang, begitu juga dari cara penilaiannya. Hal ini untuk memudahkan mahasiswa/i dalam menyelesaikan Tugas Akhir maupun Skripsinya.
- Sebaiknya pihak IGI memperbaiki fasilitas perkuliahan yang mulai rusak dan menambah beberapa fasilitas yang belum tersedia seperti yang tercantum pada brosur/promosi.
- Kecepatan pelayanan di bagian BAAK di tingkatkan lagi kualitasnya, agar tidak mengecewakan para mahasiswa/i IGI