BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

4.1 KESIMPULAN

Dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan prosedur seleksi calon pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA) telah cukup memadai. Hal ini didasarkan atas adanya beberapa pihak dan fungsi organisasi yang terlibat dalam proses seleksi dengan kegiatan yang berbeda-beda. Selain itu adanya tahap-tahap seleksi yang dilakukan secara berturut-turut dan dilaksanakan dengan baik yaitu : seleksi administrasi, tes akademik, tes kesehatan, psikologi, dan mental ideologi dan tes wawancara umum dan rontgen.

2. Proses seleksi calnn pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA) mempunyai dasar hukum yang kuat, walaupun peraturan seleksi yang digunakan merupakan bagian dari peraturan tentang peraturan penerimaan pegawai baru pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA).

3. Pelaksanaan seleksi calon pegawai di kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA) telah berjalan dengan baik dan telah dilaksanakan dengan sistem komputerisasi yang cukup canggih, juga dengan

adanya kerja sama dengan pihak Depnaker dan ITB dapat lebih melancarkan pelaksanaan proses seleksi sehingga penilaian dapat lebih objektif.

4. Pada dasarnya proses berjalan dengan baik tetapi masih banyak kelemahan dan hambatan. Namun kelemahan dan hambatan itu tidak sampai mengganggu karena masih dapat diatasi.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi kelancaran proses seleksi calon pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA).

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Dibuat suatu peraturan khusus mengenai seleksi, karena peraturan seleksi yang digunakan masih merupakan bagian dari peraturan tentang penerimaan pegawai baru dan isinya masih secara garis besarnya saja. Dengan adanya peraturan khusus tersebut dapat membantu kelancaran pelaksanaan seleksi berikutnya.

2. Ditingkatkannya kerjasama dengan pihak lembaga / organisasi yang berwenang dibidangnya, misal : untuk pelaksanaan tes kesehatan, tes psikologi dan lain-lain. Karena selama ini tes-tes tersebut masih dilaksanakan oleh tim

pusat. Hal ini hendaknya dilakukan untuk menghindari adanya KKN, sehingga apabila tim penguji berasal dari luar, penilaiannya akan lebih objektif..

3. Dari adanya penyortiran kembali surat-surat lamaran oleh tim panitia di Kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batu Bara (*tek*MIRA)., hendaknya pihak panitia lebih menegaskan lagi kepada pihak DEPNAKER tentang kriteria-kriteria jurusan apa saja yang benar-benar dibutuhkan, sehingga tidak membuang waktu dan tenaga dengan melakukan penyortiran dua kali.

4. Adanya seleksi susulan bagi peserta yang benar-benar tidak dapat hadir dengan alasan yang benar-benar kuat, dengan rentang waktu atau toleransi wakutertentu misal : sakit parah, ada salah satu keluarga yang menginggal, kecelakaan, dan lain-lain. Karena selama ini tidak ada seleksi susulan bagi peserta yang tidak dapat hadir dengan alasan apapun.

5. Adanya calon pegawai cadangan yang juga telah lulus semua tahapan tes untuk menanggulangi dari adanya peserta mengundurkan diri sebagai calon pegawai sehingga tidak ada jabatan yang kosang.

6. Perlu adanya proses seleksi calon pegawai secara regenerasi dan berkala supaya tidak ada kekosongan jabatan dan tidak ada jabatan yang dipegang rangkap oleh seseorang.