BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

4.1 Kesimpulan

Dari hasil kerja praktek yang dilakukan dan berdasarkan data – data yang diperoleh pada PT. KHI Pipe Industries akhirnya penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa:

1. Sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan yang efektif memungkinkan suatu perusahaan dapat mencocokan kebutuhan yang berkesinambungan akan personalia yang kompeten dengan keinginan karyawan untuk menerapkan keahlian-keahlian yang telah mereka kembangkan.
2. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap sebulan sekali, apabila ada kekosongan jabatan pada divisi – divisi yang ada di PT. KHI Pipe industries maka setiap karyawan mempunyai peluang untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut yang bisa dilihat dari hasil evaluasi kinerja karyawan yang berkompentensi tinggi.
3. Penilaian kinerja karyawan tergantung kepada SK.DIR.No:136 / DIR – KHI / Kpts / XI / 1997 dan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).

4.2 Saran

Setelah penulis melakukan kuliah kerja praktek di PT. KHI Pipe Industries maka dapat memberikan suatu saran antara lain:

1. Penilaian kinerja karyawan yang di lakukan tim peneliti kepada karyawan sebaiknya memenuhi persyaratan yang ada di perusahaan.
2. Penilaian kinerja harus berdasarkan evaluasi jabatan yang objektif serta adanya tindak lanjut peninjauan.

3. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan harus di realisasikan dengan baik dan tidak menyimpang dari peraturan yang ada sehingga tidak terjadinya *Overloud* dari semua divisi.