BAB IV
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kerja praktek merupakan suatu sarana untuk menetapkan ilmu yang telah diperoleh ke dalam pelaksanaannya. Berdasarkan pengalaman penyusun selama melaksanakan kerja praktek ada hal-hal penting penyusun temukan baik langsung maupun tidak langsung antara lain penyusun dapat membedakan antara di universitas dan di lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja lebih menuntut sikap disiplin dan tanggung jawab secara pribadi menyangkut nama baik perusahaan .

Setelah penyusun melaksanakan praktek kerja lapangan maka penyusun mengambil kesimpulan yaitu :

1. Tujuan penyusunan membuat tugas ini selain melengkapi persyaratan kelulusan, juga untuk mengetahui dan menambah wawasan pengalaman kerja selama melaksanakan kerja praktek bagian perencanaan dan pengembangan
2. Perum Jasa Tirta II adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah pengelolaan dan bimbingan Departemen KIMPRASWIL, bergerak dibidang usaha eksploitasi dan pemeliharaan prasarana serta penggunaan air, sumber-sumber dan ketenagalistrikan
3. Perencanaan kepegawaian adalah proses memformulasi rencana-rencana untuk mengisi lowongan kerja pada masa depan berdasarkan pada suatu analisis yang diharapkan keterbukaan dan ini akan diisi oleh calon dari dalam atau dari luar
4. Perekrutan pegawai merupakan suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada suatu perusahaan

5. Pendidikan adalah pemberian pemahaman pengetahuan melalui jalur lembaga pendidikan formal dan informal dalam meningatkan kemampuan intelektual.
6. Pelatihan adalah proses yang berlangsung terus menerus (continue) yang bertujuan untuk mengubah pemahaman, sikap dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kemampuan manajerial dan keterampilan teknis .
7. Pada proses penyusunan perencaan sumber daya manusia ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :
   a) Melakukan analisa tugas dan fungsi seluruh unit kerja. Pada tahap ini akan diperoleh gambaran beban tugas masing-masing unit kerja. Dengan adanya gambaran beban tugas dimaksud maka sudah dapat diperoleh perkiraan kebutuhan tenaga .
   b) Penyampaian surat dari Biro SDM ke semua unit kerja yang disertai dengan form isian mengenai kebutuhan tenaga. Pada tahap ini lazim disebut identifikasi kebutuhan tenaga .
   c) Setelah semua unit kerja menyampaikan usulan kebutuhan tenaga ke Biro SDM, maka dilakukan analisa dan evaluasi kembali guna memperhitungkan berapa kebutuhan riilnya baik dari kualifikasi pendidikan, disiplin ilmu yang dibutuhkan serta jumlah kebutuhannya .
   d) Setelah diperoleh data kebutuhan yang pasti, maka rencana rencana tersebut ditetapkan oleh direksi .

4.2 Saran-saran

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah bagian perencanaan perekrutan dan pengembangan pegawai harus dapat :

1. Melakukan penyeleksian calon karyawan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, misalnya dengan melakukan tes, baik psikotes maupun tes kemampuan bekerja secara langsung di lapangan atau biasanya perusahaan mengadakan training selama waktu yang telah ditentukan untuk melihat hasil kerja karyawan dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.
2. Akan lebih baik jika ada bagian dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengawasi dan memberikan pengetahuan kepada karyawan selama dalam masa training.
3. Dalam melakukan penerimaan terhadap karyawan, perusahaan lebih memperketat penyeleksian agar karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya .
4. Adanya kerja sama antar unit-unit kerja untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan .
5. Menyamakan persepsi dalm penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai maupun untuk pendidikan dan pelatihan.
6. Hal ini dilakukan agar karyawan dan perusahaan dan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal dan perusahaan dapat berkembang dengan baik.