

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dalam prosedur penempatan pegawai harus mempunyai standar untuk membandingkan calon pekerjaan dan harus ada wewenang untuk menempatkan yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja. Apabila terjadi salah penempatan maka dilakukan penempatan kembali pada posisi dan menugaskan dengan tugas yang sesuai kemampuan.

Faktor – faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan yaitu faktor prestasi akademik, faktor pengalaman, faktor sikap dan faktor usia.

Tujuan penempatan pegawai untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Bentuk – bentuk penempatan pegawai terbagi dua yaitu pegawai baru (calon pegawai) dan pegawai lama. Penempatan pegawai baru melalui orientasi, sedangkan pegawai lama melalui promosi, demosi, mutasi dan pemutus hubungan kerja.

4.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sekiranya menjadi bahan masukan bagi perusahaan antara lain adalah:

1. Staff Supervisor pengelolaan karir dan kinerja harus mengikuti prosedur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dengan posisi yang di butuhkan.
2. Perusahaan lebih teliti dan serius dalam menentukan posisi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan.