

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian, wawancara, pembahasan dan analisa yang telah penyusun lakukan diperusahaan yaitu PT “ X “ di Cimareme, maka dapatlah dikemukakan beberapa kesimpulan serta saran yang dalam hal ini kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau bagi perusahaan yang berhubungan dengan masalah Seleksi dan Penempatan tenaga kerja.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang didapat dari penelitian, pembahasan serta pengolahan data yang dilakukan pada perusahaan “ X “, maka didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Didalam penarikan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan “ X “ yaitu bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Sumber dari dalam didapat dari karyawan lama, sedangkan sumber dari luar didapat dari lamaran yang masuk melalui pemasangan iklan dimedia cetak dan rekomendasi dari karyawan, kenalan pemilik, keluarga pemilik.
2. Dari hasil penelitian penulis membuktikan bahwa ada hubungan yang erat antara Seleksi terhadap Penempatan tenaga kerja. Hasil analisis korelasi data antara Seleksi dan Penempatan sebesar 0,92 menunjukan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel tersebut. Koefisien determinasinya sebesar

84,64 % menunjukan besarnya kontribusi dari Seleksi terhadap Penempatan tenaga kerja diperusahaan “X” sebesar 84,64 % sedangkan sisanya 15,36 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

3. Perusahaan mengalami kendala dalam melaksanakan Seleksi dan Penempatan secara baik dikarenakan adanya faktor kekeluargaan yang mempersulit bagian personalia dalam mengambil keputusan penerimaam tenaga kerja. Hal tersebut diakibatkan adanya intervensi dari pemilik yang mempengaruhi Seleksi tersebut.
4. Penetapan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan didasarkan atas perkiraan saja, bukan atas perhitungan yang cermat sehingga mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan volume pekerjaan dan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan yang berdamfak pada kerugian perusahaan, misalnya terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang seharusnya.
5. Tahap-tahap atau prosedur yang dijalankan diperusahaan ini sudah cukup baik dan sesuai dengan teori yang ada yaitu :
  - a. Informasi kebutuhan tenaga kerja
  - b. Menyeleksi persyaratan administrasi
  - c. Panggilan test dan wawancara
  - d. Wawancara aktual
  - e. Pemeriksaan lampiran
  - f. Test psikologi
  - g. Wawancara akhir
  - h. Induksi atau orientasi

6. Dan juga dari hasil angket tersebut penyusun dapat menarik kesimpulan bahwa proses Seleksi dan Penempatan telah dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai pada jabatan yang tepat, sehingga tenaga kerja merasa cocok dengan pekerjaannya dan merasa betah dan puas dalam bekerja. Didalam persyaratan jabatan yang ditentukan perusahaan merupakan tantangan dalam menduduki jabatan yang diberikan dan produktivitas kerja karyawan sudah tercapai dengan cukup baik berkat adanya Seleksi yang ketat dan obyektif.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka hal ini penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangna bagi perusahaan

Adapun saran-saran yang penulis sampaikan dalam hal ini adalah :

1. Selama ini perusahaan melaksanakan penarikan tenaga kerja secara ekstern ( dari luar perusahaan ) hendaknya tidak terbatas pada media cetak, rekomendasi karyawan lama, atau dari pimpinan. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan lebih berpendidikan, hendaknya penarikan tenaga kerja dapat diperluas melalui saluran-saluran penarikan lainnya seperti lembaga-lembaga pendidikan, agen-agen penempatan tenaga kerja sehingga memiliki banyak pilihan terhadap calon tenaga kerja.
2. Perusahaan “ X “ sebaiknya memperhatikan potensi dan kualitas mental yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja agar dapat mencapai harapan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Seorang tenaga kerja yang berkualitas memiliki

mental dan cara bersosialisasi yang baik sehingga tidak mudah untuk menyerah pada suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Hal tersebut mengakibatkan tingkat labour turnover dapat ditekan.

3. Penetapan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan hendaknya diperhitungkan secara cermat dengan menggunakan analisis beban kerja, agar tenaga kerja yang diterima sesuai dengan volume pekerjaan. Sehingga tidak akan banyak terjadi pemborosan ( pengangguran tak kentara ) karena jumlah tenaga kerja yang terlalu banyak, tapi bila jumlah tenaga kerja sesuai maka efisiensi dan efektivitas kerja akan optimal dan pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Faktor kekeluargaan hendaknya ditiadakan dalam Seleksi tenaga kerja diperusahaan “ X “. Hal tersebut dapat mengakibatkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Jika hal tersebut masih dilakukan, maka pimpinan hendaknya memberikan kuasa yang penuh pada bagian personalia untuk menyeleksi sesuai standar, tanpa campur tangan sedikitpun dari pimpinan atau pemilik.
5. Dengan memperhatikan persyaratan jabatan yang dipenuhi, tahap-tahap Seleksi yang cukup baik dan Penempatan tenaga kerja yang tepat, perusahaan perlu lebih meningkatkan pelaksanaan Seleksi dan Penempatan tenaga kerja dengan lebih efektif yaitu dengan melaksanakan Seleksi dan Penempatan tenaga kerja secara ketat dan obyektif. Caranya yaitu persyaratan jabatan, tahap-tahap Seleksi dan Penempatan tenaga kerja perlu dilakukan dan tidak menyimpang dari apa yang telah ditentukan perusahaan agar diperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan yang

dibutuhkan perusahaan untuk ditempatkan pada jabatan yang tepat, yang semuanya itu turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan.