

BAB6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Proses Perekrutan, Penyeleksian, Penempatan, Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan Tenaga Kerja yang dilakukan PT. JAMAFAC

- Proses perekrutan yang dilakukan yaitu dengan mengambil sumber tenaga kerja eksternal dan internal sehingga lowongan pekerjaan dipublikasikan melalui pengumuman di dalam perusahaan sendiri.
- Kelemahan dari proses perekrutan yaitu tidak adanya persyaratan pengalaman minimal 1 tahun untuk setiap jabatan, tidak terdapat batasan umur yang jelas pada persyaratan calon tenaga kerja, dan tidak lengkapnya informasi batas akhir penerimaan surat lamaran pada iklan lowongan pekerjaan.
- Proses seleksi yang dilakukan yaitu calon tenaga kerja dites tulis, keterampilan, psikotes, dan wawancara.
- Kelemahan dari proses seleksi tersebut yaitu tidak adanya tes kesehatan dan wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur.
- Proses penempatan dilakukan sesuai dengan jabatan yang sesuai.
- Proses orientasi dan pelatihan dilakukan bersamaan selama 3 bulan dengan metode *on the job training* yang dilakukan oleh kepala departemen masing-masing. Untuk kepala departemen itu sendiri, penilaian dilakukan oleh manajer, sedangkan untuk manajer dinilai oleh direktur langsung. Kelemahan proses pelatihan tersebut adalah *trainer* pelatihan tersebut yaitu kepala departemen dan tenaga kerja lama.
- Proses penilaian kinerja yang dilakukan yaitu dengan teknik *rating scale*.
- Kelemahan proses penilaian kinerja yaitu kepala departemen tidak mengetahui seluruh bawahannya dengan baik dan tidak jelasnya kriteria yang dijadikan dasar penilaian.
- Penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja yaitu bonus dan kenaikan gaji.

2. Dampak Proses Perekrutan, Penyeleksian, Penempatan, Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan Tenaga Kerja yang dilakukan PT. JAMAFAC

- Tidak terlatihnya calon pekerja karena tidak adanya persyaratan pengalaman minimal 1 tahun untuk setiap jabatan.
- Kesulitan pada saat proses seleksi untuk menentukan apakah calon tenaga kerja masuk pada kriteria umur yang diinginkan karena tidak adanya batasan umur yang jelas pada persyaratan calon tenaga kerja.
- Surat lamaran yang masih terus masuk ke perusahaan walaupun jabatan yang kosong sudah terisi.
- Sering ditemui tenaga kerja yang sakit-sakitan karena tidak adanya tes kesehatan yang dilakukan perusahaan sendiri sehingga dapat merugikan perusahaan dari segi produktivitas dan material.
- Pewawancara sering melewatkan pertanyaan penting mengenai calon tenaga kerja karena wawancara yang dilakukan tidak terstruktur sehingga informasi yang diperoleh kurang.
- Terganggunya aktivitas perusahaan pada proses pelatihan karena *trainer* adalah kepala departemen dan tenaga kerja lama.
- Kepala departemen yang tidak mengetahui dengan baik bawahannya kesulitan untuk memberikan penilaian.

3. Usulan Proses Perekrutan, Penyeleksian, Penempatan, Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan Tenaga Kerja yang diberikan untuk PT. JAMAFAC

- Perbaiki persyaratan lowongan pekerjaan dengan merubah persyaratan pengalaman calon tenaga kerja.
- Perbaiki persyaratan lowongan pekerjaan dengan menentukan batasan umur yang jelas untuk masing-masing jabatan.
- Perbaiki iklan lowongan pekerjaan dengan menambah informasi mengenai waktu batas akhir penerimaan surat lamaran.
- Adanya tes kesehatan pada proses seleksi.
- Adanya tes *graphology* (tulisan tangan).
- Wawancara yang dilakukan dibuat terstruktur dan adanya *stressinterview*.

- *Trainer* khusus untuk melakukan pelatihan terhadap calon tenaga kerja.
- Waktu pelatihan tambahan bagi calon tenaga kerja yang yang dirasa memiliki kemampuan yang baik namun masih kurang baik kinerjanya selama kurang lebih 1 bulan.
- Kepala departemen lebih bersosialisasi dengan bawahannya dan menambah metode penilaian kinerja dengan metode wawancara.
- Penghargaan berupa medali diberikan bagi tenaga kerja yang bersikap baik selama bekerja, seperti tidak pernah terlambat dan tidak pernah bolos selama 1 tahun bekerja.

6.2 Saran

Diharapkan agar perusahaan dapat mempertimbangkan usulan proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan yang diberikan. Selain itu diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan lebih detail mengenai proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan yang telah berjalan di perusahaan saat ini.