

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah diuraikan segala yang ada di dalam perusahaan, baik mengenai masalah dan pembahasan-pembahasannya, maka pada bab yang paling akhir dalam penyusunan skripsi ini, akan dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan analisa yang telah dilakukan. Disamping itu, juga akan dikemukakan saran-saran yang nantinya dapat berguna bagi perusahaan sehubungan dengan aktivitas perusahaan, sehingga dapat dipakai sebagai pertimbangan dalam mengadakan suatu perbaikan terhadap perusahaan di masa yang akan datang.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis WLA dan WFA pada tahun 1996 – 2000 sebagai berikut :
 - a. Jika perusahaan tali rafia “ Gunung Mas Plastik “ Jiwan Madiun ingin meningkatkan efisiensi produktifitas (meningkatkan hasil produksinya) seperti pada tahun 1999 (paling optimal) maka perusahaan harus segera menambah (merekrut) karyawan baru.

- b. Pada tahun 1996 sampai 1999 karena jumlah tenaga kerja tetap, namun lebih produktif maka realisasi produksi pada tahun 1999 pun meningkat yaitu sebesar 16 %.
 - c. Pada tahun 2000 karena jumlah tenaga kerja justru berkurang $(51 - 42) = 9$ orang, maka realisasi produksi tahun 2000 pun menjadi berkurang sebesar 36 %.
2. Berdasarkan evaluasi atas proses penarikan dan seleksi pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun, maka :
- Dalam mengadakan penarikan dan seleksi tenaga kerja belum sesuai dengan standar ilmu Sumber Daya Manusia, terbukti adanya proses penarikan dan seleksi tenaga kerja yang tidak digunakan misalnya tentang formulir lamaran atau blanko lamaran, tidak adanya pemeriksaan kesehatan.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan kuantitas produksi serta kualitas karyawan maka perusahaan bisa melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan sistem ranking.
2. Karyawan yang berkualitas bisa memperoleh berbagai kompensasi atau bonus untuk merangsang kualitas kinerja karyawan yang bersangkutan.

3. Adanya sistem Ranking yang adil dan transparan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan menghindari adanya kecemburuan sosial.
4. Standar sistem ranking bisa berdasarkan (poin penilaian atas dasar , pendidikan, absensi, kualitas kerja, kuantitas yang dihasilkan, hubungan sosial antar level, kepribadian.
5. Perusahaan hendaknya menciptakan suasana kekeluargaan antara karyawan, staf dan pimpinan, sehingga dalam setiap permasalahan yang mungkin terjadi bisa diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat bersama.
6. Pengawasan di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk kelancaran produksi.
7. Perusahaan selalu harus dapat mengikuti perkembangan pasar.
8. Sebaiknya perusahaan dalam hal merekrut tenaga kerja menggunakan standar yang sesuai dan dalam proses harus berurutan seperti, menyediakan formulir pendaftaran atau blanko lamaran, penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faustino Cardoso Games; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1995
- Sondang P. Siagian; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1994.
- Hani Handoko T; *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, 1996.
- Heidjrachman Ranupandojo dan. Suad Husnan ; *Manajemen Personalia*, edisi 4 , 1990.
- Edwin B. Flippo ; *Manajemen Personalia*, Edisi 6, 1994.
- Gary Dessler; *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, edisi ketiga, 1993.
- Moh. Agus Tulus ; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1989.
- Simamora Henry ;*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi kedua,2001