

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Arta Boga Cemerlang Palembang serta analisis yang telah diuraikan, maka dalam bagian akhir dari penulisan skripsi ini akan diambil kesimpulan sesuai dengan pokok permasalahan yang ada dan kemudian memberikan saran yang mungkin berguna untuk penyempurnaan pemecahan masalah yang ada pada perusahaan.

A. Kesimpulan

1. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan oleh perusahaan adalah sistem diferensiasi, yaitu sistem pembedaan karyawan berdasarkan potensi dan kinerjanya ke dalam kategori 10:20:70 serta berkaitan dengan hak dan kewajiban apa yang harus diterima dan dilaksanakan oleh karyawan.
2. Dalam sistem diferensiasi terdapat sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang termasuk kelompok hijau sebesar 10 % dari total jumlah karyawan.
3. Karyawan tidak setuju dengan adanya keputusan perusahaan menerapkan sanksi PHK terhadap karyawan yang termasuk kelompok hijau sebesar 10 % dari total jumlah karyawan.
4. Objek penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Palembang hanya dilakukan secara global, belum didasarkan pada pemisahan penilaian antara tugas maupun jabatan yang berbeda dari setiap karyawan.

5. Promosi jabatan atas prestasi kerja karyawan belum diperhatikan oleh perusahaan.
6. Karyawan menginginkan perusahaan mengadakan pembaruan terhadap sistem penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan saat ini.

B. Saran

1. Perusahaan sebaiknya melakukan pemisahan penilaian antara tugas maupun jabatan dari setiap karyawannya, karena karyawan- karyawan tersebut pasti berbeda-beda dalam tugas maupun jabatan yang mereka pegang.
2. Manajemen perlu membuat suatu konsep antara kepentingan perusahaan dan karyawan, karena dengan demikian karyawan akan merasa senang dan perusahaan juga terus berkembang.
3. Karyawan di dalam bekerja perlu dihargai seperti pemberian promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi secara jujur, objektif dan transparan sehingga karyawan puas atas pekerjaan yang dilakukan dengan kerja keras dan merasa telah diperhatikan oleh perusahaan.
4. Perusahaan sebaiknya mendengarkan suara karyawan dengan cara karyawan diberi kebebasan di dalam pengambilan keputusan dan mendiskusikan sesuatu dengan karyawan, tentunya karyawan merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan.
5. Pihak perusahaan harus dapat menggunakan sistem penilaian yang benar-benar dapat menilai prestasi kerja karyawan dengan tepat dan baik sehingga

perusahaan akan memperoleh suatu data yang benar mengenai kualitas karyawannya.

6. Pemberian penghargaan khusus kepada karyawan yang berprestasi di samping kenaikan gaji, promosi dan pengembangan karyawan sehingga nantinya karyawan lain dapat dimotivasi untuk berbuat sama atau bahkan lebih baik.
7. Perusahaan sebaiknya mereview keputusan mengenai karyawan yang akan di PHK secara lebih bijaksana.
8. Bagi karyawan yang termasuk kelompok hijau dapat diberi kesempatan untuk memperbaiki kinerja mereka dengan memberikan motivasi dan pembinaan yang lebih intensif.
9. Perusahaan juga harus memperhatikan peraturan tentang PHK karena setiap tenaga kerja mendapat perlindungan hukum, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak karena seperti terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-150 / MEN / 2000 mengenai penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan swasta, PHK perorangan harus mendapat ijin Panitia Daerah dan untuk PHK massal harus mendapat ijin dari Panitia Pusat.