

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Didasarkan pada uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab yang terakhir ini dapat ditarik suatu kesimpulan dan saran-saran yang merupakan rangkuman dari uraian-uraian dari bab-bab yang terdahulu.

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil evaluasi terhadap penarikan dan eleksi karyawan pada PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang sebagai berikut :

- a. PT. Topjaya Sarana Utama bergerak dibidang penjualan dan service alat elektronik rumah tangga maka perusahaan ini menggolongkan karyawan menjadi dua yaitu karyawan sales dan karyawan service.

Di dalam proses penarikan karyawan PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang tidak diawali pada peramalan tenaga kerja. Perusahaan akan melakukan penarikan karyawan apabila ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan bahkan sampai terjadi kekosongan jabatan.

Hanya pada jabatan tertentu saja tidak terjadi kekosongan jabatan karena akan memutasi langsung karyawan dari kantor pusatnya di Jakarta, yaitu pada jabatan supervisor sales dan service serta pada administrasi salesnya. Hal ini di karenakan beban kerja para supervisor serta administrasi

sales yang begitu besar dan membutuhkan perhatian dan pelatihan langsung dari kantor pusat.

Karyawan dari kantor PT. Topjaya Sarana pusat yang dimutasikan tersebut akan kembali bekerja di tempat awalnya apabila sudah ada pengganti karyawan yang baru dan karyawan baru tersebut sudah sepenuhnya diberikan tanggung jawab pekerjaannya.

Untuk jabatan lainnya, tidak ada pemutasian dari kantor pusat di Jakarta, kekosongan jabatan biasanya akan terjadi sekitar tiga sampai empat bulan dan baru didapat pengganti yang baru. Untuk kekosongan tersebut dapat diatasi oleh karyawan lainnya meskipun sepenuhnya tidak dapat digantikan dan hanya sekedar membantu saja atau meneruskan pekerjaan dari karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

Proses penarikan yang diterapkan perusahaan berbeda-beda untuk karyawan service yang terdiri dari tehniisi dan administrasi service juga berbeda-beda.

Tehniisi dan supervisor, penarikan dilakukan dengan metode terbuka. Perusahaan melakukannya dengan memasang iklan pada harian "Sumatera Ekspres", tetapi hanya mencantumkan spesifikasi pekerjaannya. Untuk administrasi service dan seluruh karyawan yang tergolong karyawan sales metode penarikan dengan cara tertutup, yang mengetahui hanyalah dari pihak perusahaan yaitu karyawan dan manajer.

- b. Cara penyeleksian karyawan pada PT. Topjaya Sarana Utama juga berbeda-beda, calon karyawan untuk tehnik dan supervisor service tidak dilakukan seleksi surat lamaran. Seluruh surat lamaran yang masuk akan dipanggil dan dilakukan tes penerimaan berupa tes secara tertulis dan secara praktek mengenai alat elektronik lalu akan segera diwawancari bagi pelamar yang lulus tes penerimaan tersebut.

Sedangkan untuk salesman dan kepala gudang dilakukan seleksi surat lamaran dan langsung dilakukan wawancara. Salesman dan kepala gudang tidak memerlukan tes penerimaan, perusahaan tidak menemukan tes apa yang dapat dilakukan untuk menjadi salesman dan kepala gudang.

Para administrasi dan "supervisor sales" dilakukan tes yang secara teori mendapat penyeleksian yang ketat. Surat lamaran mereka diseleksi terlebih dahulu, mereka juga diikutsertakan dalam tes penerimaan yaitu tes pada komputer untuk program Word dan Excel juga dilakukan wawancara.

Kesemua calon yang akan dites ataupun tidak dites diwajibkan untuk mengisi blanko atau formulir calon karyawan yang menjadi dasar untuk wawancara.

- c. Bagi pelamar yang lulus dari proses seleksi dan yang menurut perusahaan bahwa pelamar tersebut adalah yang terbaik. Pelamar tersebut akan diterima, dikontrak dan ditempatkan di tempatnya dia melamar.

Orientasi atau pengenalan terhadap karyawan lain dilakukan sendiri oleh karyawan baru tersebut. Akan tetapi pengenalan terhadap peraturan perusahaan diketahui sewaktu penandatanganan kontrak kerja.

Induksi atau penyesuaian diri terhadap peraturan perusahaan juga dilakukan sendiri oleh karyawan baru.

5.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan di dalam memperbaiki sistem penarikan dan seleksi karyawan pada PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang, yakni sebagai berikut :

- a. Agar biaya tidak terlampaui tinggi, metode penarikan tertutup baik tetapi lebih baik lagi bila perusahaan menggunakan metode terbuka. Hal ini agar perusahaan benar-benar memiliki calon-calon pelamar yang lebih berbakat dan mempunyai banyak pilihan pelamar.

Jika menggunakan metode terbuka terlampaui mahal dibandingkan dengan metode tertutup, waktu pemasangan iklan lowongan kerja sebaiknya jangan terlampaui lama karena informasi tersebut akan cepat tersebar bagi calon pelamar.

Agar pelamar lebih banyak lagi sebaiknya balas jasa dicantumkan pada iklan lowongan kerja. Tetapi lebih baik lagi bila perusahaan mencari calon pelamar yang bersumberkan internal, jadi karyawan lama mempunyai jenjang

karier dan mempunyai tingkat promosi, hal ini dapat menunjang semangat kerja karyawan.

Sebelum karyawan yang berhenti itu keluar dari perusahaan, dia dapat melatih dan menyerah terimakan tugas dan tanggung jawabnya ke karyawan yang akan dipromosikan.

Jadi perusahaan hanya mencari calon pelamar yang lain yang kedudukannya sama dengan karyawan yang mau dipromosikan. Karyawan yang mendapat promosi tersebut dapat melakukan serah terima kerja dan dapat melatih dan mengembangkan karyawan baru tersebut.

PT. Topjaya Sarana Utama tidak perlu lagi memutasikan karyawan dari kantor pusatnya di Jakarta. Pemutasian itu sendiri membutuhkan biaya yang banyak, yaitu biaya transport, penginapan dan sebagainya.

- b. Untuk penyeleksian sebaiknya awal tetap pada seleksi surat lamaran agar spesifikasi pekerjaan benar-benar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pengisian blanko atau formulir data pelamar tetap diberikan agar antara surat lamaran dengan blanko data adalah konsisten. Tes yang dilakukan seperti tes psikologi harus tetap diberikan terhadap calon pelamar, ini dimaksudkan agar pelamar yang akan diterima benar-benar memiliki daya pikir dan kemampuan mental yang baik sesuai dengan yang diinginkan dan harapan.

Untuk tes lainnya seperti tes penerimaan hanya diberikan untuk uraian pekerjaan tertentu saja seperti para supervisor, para administrasi dan tehnisi.

Wawancara sebagai seleksi akhir juga tetap dilakukan. Karena dari wawancara tersebut kepala cabang akan lebih jauh mengenal calon karyawan yang akan diterimanya.

- c. Setelah lulus seleksi, langkah selanjutnya adalah penempatan yang disesuaikan dengan uraian pekerjaan yang dibutuhkan.

Pengenalan terhadap karyawan lain harus dilakukan agar karyawan yang baru merasa bahwa dirinya diterima di perusahaan tersebut. Dengan jumlah karyawan 17 orang, tidak membutuhkan waktu lama untuk melakukan pengenalan karyawan. Sebaiknya kepala cabang sendirilah yang melakukan pengenalan tersebut antar karyawan yang baru dengan karyawan yang lama, karena yang lebih dahulu mengenal karyawan yang baru adalah kepala cabang sendiri.

Sebaiknya kepala cabang dan karyawan lama ikut membantu karyawan baru dalam menyesuaikan dirinya dengan peraturan perusahaan, misalnya dengan memberikan contoh berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan.