BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah membahas dan menganalisis sistem penerimaan karyawan pada CV.Tangan Mas, maka pada bab terakhir ini dikemukan kesimpulan yang dapat ditarik serta saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.

A. Kesimpulan

1. Pimpinan memutuskan membuka lowongan pekerjaan apabila ada karyawan lama yang berhenti atau keluar.
2. Tidak melakukan analisis jabatan dalam kegiatan penerimaan tenaga kerja.
3. Sumber tenaga keja baru didapat dari perantara karyawan sendiri.
4. Proses seleksi yang dilakukan dalam penerimaan karyawan sederhana yaitu setelah pimpinan menyeleksi surat lamaran yang masuk, pimpinan memanggil pelamar melalui telepon atau memberitahu perantara yang memperkenalkan. Setelah pelamar datang langsung menemui pimpinan, diwawancarai mengenai data diri, keahlian yang dimiliki dan pengalaman kerja. Kemudian keputusan penerimaan berdasarkan penilaian dan pertimbangan pimpinan yaitu perantara yang memperkenalkan, penampilan pelamar dan kesepakatan gaji.
5. Tidak ada pendelegasian wewenang kepada bagian personalia dalam penerimaan karyawan.

B. Saran-saran

1. Keputusan mencari tenaga kerja atau membuka lowongan pekerjaan tidak hanya pada saat ada karyawan lama yang berhenti atau keluar namun harus mempertimbangkan kemungkinan perluasan usaha misalnya perencanaan peningkatan produksi.
2. Perlu mengadakan analisis jabatan yaitu mengumpulkan informasi mengenai kualifikasi orang yang dibutuhkan dan jenis pekerjaan yang tersedia sehingga bisa mendapat gambaran karyawan yang dibutuhkan dan memudahkan dalam menyeleksi pelamar Dalam analisis jabatan ini pendapat dari kepala bagian dimana terdapat lowongan pekerjaan harus dipertimbangkan sebab kepala bagian lebih tahu kualifikasi orang yang dibutuhkan.
3. Jika ada sumber tenaga kerja yang melamar namun bukan dari perantara karyawan sendiri tapi lebih sesuai dengan lowongan yang ada maka pihak perusahaan harus mempertimbangkan.
4. Untuk proses seleksi sebaiknya melakukan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu penyeleksian surat lamaran, penerimaan pendahuluan, pengisian formulir, melakukan tes-tes penerimaan(sesuai bidang pekerjaan dan biaya yang tersedia), wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, dan keputusan penerimaan. Dalam proses seleksi kepala bagian dimana terdapat lowongan kerja yang akan diisi harus diikut sertakan.

5. Mendelegasikan kegiatan penerimaan pada bagian personalia sehingga beban pimpinan bisa berkurang dan bisa berkonsentrasi pada hal-hal strategis bagi perusahaan mengingat pimpinan dalam organisasi adalah *top management*. Kemudian bagian personalia pada CV.Tangan Mas sebaiknya dibuat tersendiri sehingga bisa lebih mengkhususkan diri pada masalah kepegawaian.