BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Struktur organisasi yang ada pada PT. PERMATA SUBUR KONTRINDO Palembang ini kurang mencerminkan ketegasan dalam hal pembagian dan penempatan tenaga kerja masih kurang tepat, sehingga mengakibatkan orang-orang terkait mempunyai beban kerja lebih berat. Hal ini karena kurangnya jumlah personil dalam perusahaan.
2. Struktur organisasi yang dibentuk oleh pimpinan masih kurang jelas dan kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari hampir di setiap bagian terjadi masalah yang diakibatkan oleh:
   a. Tidak adanya pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada tingkat kepala bagian.
   b. Adanya tugas rangkap yang kurang sesuai dengan kemampuan personilnya, sehingga tugas rangkap tersebut kurang efektif.
   c. Adanya jabatan rangkap pada bagian keuangan yang dalam tugas sehari-harinya menjabat sebagai bagian adm. dan *accounting* sehingga mengakibatkan tugas bagian keuangan ini sangat banyak.
3. Perusahaan ini masih kurang menerapkan asas-asas organisasi dengan baik dan benar, sehingga sering menimbulkan masalah-masalah seperti penempatan tenaga kerja yang kurang tepat serta jumlah personil yang

melaksanakan pekerjaan kurang seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang ada sehingga dapat dikatakan pimpinan kurang dapat mengorganisasikan perusahaan dengan baik.

4. Kurang percayanya pimpinan terhadap kemampuan dari personil-personil yang ada, sehingga pimpinan ragu untuk mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab.

B. Saran-Saran

Dari beberapa kesimpulan yang dibuat oleh penulis seperti tersebut di atas, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang sekiranya dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi di antaranya :

Struktur organisasi perusahaan harus diperbaiki dan di bentuk struktur organisasi yang baru yang sesuai dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Untuk jabatan Manajer Umum, karena dalam kesehariannya jabatan dirangkap oleh Pimpinan Teknik maka sebaiknya untuk posisi jabatan ini diangkat personil baru.
2. Untuk bagian keuangan, karena dalam kesehariannya merangkap pekerjaan administrasi, maka dibuka bagian baru yang khusus menangani masalah administrasi.
3. Pimpinan hendaknya juga mengangkat beberapa orang kepala bagian untuk menduduki jabatan kepala bagian yang masih kosong (atau bahkan tidak ada sama sekali), sehingga diharapkan kepala bagian ini dapat

membantu meringankan tugas-tugas dari para Manajer. Selanjutnya Manajer Umum dapat lebih mengkonsentrasikan pemikirannya pada usaha-usaha pengembangan perusahaan.

4. Pimpinan hendaknya mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada setiap personil yang diangkat menjabat sebagai manajer atau kepala bagian sesuai dengan fungsi dan kebutuhannya dalam batasan tertentu. Hal ini bertujuan untuk membantu kelancaran jalan opersi perusahaan. Dimana pimpinan dapat berpedoman pada prinsip-prinsip pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang baik.
5. Untuk mensinkronisasikan usaha-usaha menuju koordinasi yang baik dan efektif maka fungsi tiap bagian, pembagian kerja dan jumlah personil perlu diseimbangkan dengan beban tugas yang ada. Dan pelaksanaan kerjanya hendaknya sesuai dengan prosedur beban tugas yang ada. Dan pelaksanaan kerjanya hendaknya sesuai dengan prosedur yang ada sehingga saluran wewenang dan tanggung jawab akan terlihat dengan jelas.