

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengisian job yang kosong di PT. Alam Kayu Sakti banyak menganut sistem internal staffing, maksudnya pada kondisi dimana perusahaan sedang mengalami *vakum of job* pihak perusahaan menerapkan kebijakan perekrutan dan mempromosikan suatu jabatan pada mereka yang ada di jajarannya atau sudah bekerja di PT. Alam Kayu Sakti. Sehingga pihak luar tidak diberi kesempatan untuk direkrut dan dipromosikan pada job – job yang kosong itu kecuali dalam keadaan sangat terpaksa sekali. Kebijakan tersebut diterapkan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :
 - Mempermudah dalam mencari kualifikasi pegawai yang sesuai dengan bidang kerjanya, karena termasuk orang dalam sudah barang tentu diketahui tingkat kecakapannya (performance rating).
 - Karena termasuk orang yang berada lingkungannya maka dalam mempromosikan suatu jabatan, pihak perusahaan mendapatkan orang – orang yang benar – benar kredibel dan

tingkat loyalitasnya tinggi serta mampu menyelesaikan masalah dilapangan secara kreatif, inovatif dan efektif.

2. Penempatan tenaga kerja baik pada level top, middle dan lower manager di PT. Alam Kayu Sakti sebagian besar tidak relevan dengan teori yang ada.
3. Pada level Top Manager dimana di perusahaan PT. Alam Kayu Sakti disebut dengan Direktur Utama itu tidak ada proses staffing khusus. Direktur Utama sebagai Top Manager dipilih langsung oleh pemilik perusahaan atau pemegang saham, begitu juga pada Middle dan Lower Manager.
4. Para manager di PT. Alam Kayu Sakti kurang mempunyai kemampuan managerial. Kemampuan managerial itu diantaranya adalah :
 - Kecakapan dalam memfollow – up tiap output informasi terlihat lamban dan tidak efektif
 - Kekurangmampuan dalam merencanakan dan merumuskan suatu kebijakan penempatan (staffing) tenaga kerja yang masih menggunakan pola ketidak - proporsionalan distribusi tenaga kerja, sebab pihak luar tidak berkesempatan untuk menempati suatu jabatan baru.
 - Sering seorang manajer sulit dalam menjalankan manajemen operasional usaha / teknis pekerjaan dibidangnya karena

susahnya untuk mempengaruhi dan meyakinkan bawahan. Dimana seorang manajer terlihat kurang cakap dan kurang terpercaya dimata bawahan dan pada akhirnya mobilisasi susah untuk dijalankan

- Karena perusahaan mengalami perkembangan cukup pesat dan diterapkannya kebijakan tentang program – program baru yang mana dengan adanya perkembangan itu, terlihat seorang manajer tidak begitu cakap dan kurang mampu dalam menindak lanjuti serta menyimpulkannya secara skematis, efektif dan efisien.
5. Para manager di PT. Alam Kayu Sakti kurang dapat melaksanakan koordinasi antar bagian. Dimana pada masing – masing bagian tidak dapat terjalin iklim pekerjaan yang kondusif. Dengan kondisi tersebut ternyata berpengaruh cukup signifikan terhadap pribadi masing – masing bidang atau bagian karena timbul rasa curiga, kesalahpahaman dan pada akhirnya konflik kecil terjadi. Dan kalau sudah terjadi demikian maka produktifitas kerjanya lambat laun menurun.
 6. Para manager di PT. Alam Kayu Sakti kurang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen misalnya koordinasi antar bagian kurang dijalankan, kurang adanya pengawasan (controlling) terhadap bawahannya, kurang bisa merencanakan target pekerjaan,

mobilisasi dan pendelegasian wewenang kurang dipahami / dikuasai dan lain sebagainya.

7. Tujuan akhir dari perusahaan kurang bisa terpenuhi terutama mengenai profit dan output – output yang dihasilkan tidak sebanding dengan input yang dikeluarkan seperti upah Naker, biaya produksi, biaya pemasaran dan biaya sarana penunjang lainnya, meskipun ada sedikit kelebihannya. Yang perlu dimengerti lagi mengenai order dan konsumen tidak mendapat pelayanan (service) yang memuaskan, pelanggan (Customer) mudah lari ke yang lain disebabkan oleh keterlambatan soal order.

7.2. Saran-saran

Setelah memberikan kesimpulan seperti tersebut diatas maka penulis juga mempunyai saran-saran yang ditujukan kepada PT. Alam Kayu Sakti, yaitu :

1. Koordinasi antar bidang pekerjaan / bagian harus sering dilakukan atau diaktifkan dan ditingkatkan karena ini akan menunjang hasil produksi yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat pendapatan perusahaan dan perusahaan dapat membentangkan sayapnya dengan mudah sehingga tetap eksis dalam era kompetensi.

2. Dalam hal perekrutan tenaga kerja di perusahaan apabila di PT. Alam Kayu Sakti tidak ada orang yang mempunyai kemampuan managerial lebih baik tidak dipaksakan melakukan internal staffing untuk menduduki jabatan manager. Karena dengan adanya pertumbuhan dan perkembangan yang pesat pada tubuh perusahaan yang kemudian dimunculkannya adanya kebijakan – kebijakan baru dan otomatis personalnya juga serba baru, maka staffing jabatan disamping dilakukan secara internal yang terdapat kelemahannya juga seharusnya dilakukan secara eksternal dengan berpedoman pada standar kualifikasi pegawai yang sudah sejak lama diterapkan.
3. Perlu adanya pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus mengenai fungsi-fungsi manajemen bagi para manager di PT. Alam Kayu Sakti misalnya kursus tentang menjadi manager yang efektif, kursus tentang perencanaan, kursus tentang pengendalian dan pengembangan sumber daya manusia dan sebagainya.
4. Para manager harus lebih proaktif untuk melakukan kontrol ke bawah dan memotivasi para karyawan agar tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan yang tepat guna dan berdaya guna.
5. Bagian personalia harus lebih aktif untuk melaksanakan fungsinya sebagai manager personalia sesuai dengan prinsip dan fungsi manajemen misalnya lebih banyak mengontrol bawahan sudah

bekerja dengan efektif atau belum, sudah sesuai bekerja pada tempatnya atau belum serta target pekerjaannya sudah tercapai atau belum. Oleh karena itu bagian personalia ini dengan kewenangannya harus menganalisis dan merumuskan produktifitas kerja dari karyawan atau bawahannya.

6. Penempatan tenaga kerja pada job – job penting hendaknya didasarkan dari pendidikan yang diperolehnya dan pengalaman sebelumnya, tidak harus menempatkan orang-orang yang masih ada hubungan keluarga agar proses distribusi penempatan tenaga kerja berjalan secara proporsional dan keprofesionalan karyawannya teruji dan terbukti.

