

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Dari hasil penulis mengerjakan tugas dan menjalankan kerja praktek pada PT. Usaha Baru Bersama Jaya, maka kesimpulan yang dapat penulis tulis, sebagai berikut:

1. Selama ini sistem yang digunakan PT. Usaha Baru Bersama Jaya belum bersifat formal dan belum sesuai dengan kriteria penilaian kinerja pada praktek SDM yang seharusnya. Penilaian yang dilakukan oleh *manager* UBBJ hanya sebatas pengamatan sehari – hari saja, tidak ada laporan tertulis dan tidak ada sistem untuk menilai serta dokumentasi perkembangan setiap karyawan dengan rinci.
2. Dari hasil penilaian kinerja karyawan belum ada tidak lanjut seperti pelatihan perlu diberikan pada karyawan PT. Usaha Baru Bersama Jaya.
3. *Manager* PT. Usaha Baru Bersama Jaya akan menjalankan proyek kerja praktek yang penulis susun. Semua kendala yang muncul pada penerapan sistem penilaian akan dicarikan solusi yang pada akhirnya program penilaian kerja ini bisa dijalankan serta yang terpenting adalah adanya manfaat pada peningkatan efektivitas kinerja karyawan dan juga kemajuan pada perusahaan.

7.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan kepada PT. Usaha Baru Bersama Jaya atas kegiatan kerja praktek ini yang diharapkan perusahaan dapat memperoleh hasil maksimal, yaitu:

1. Sistem penilaian dari hasil proyek kerja praktek ini diharapkan dapat dijalankan terus menerus pada periode berikutnya, sehingga perusahaan dapat selalu memantau perkembangan kinerja dari setiap karyawan dan dapat menindak lanjuti hasilnya sehingga perusahaan dapat lebih maju.
2. Perusahaan dapat mempelajari lebih lanjut mengenai penilaian kinerja karyawan agar dapat lebih baik dalam melakukannya.

3. Diharapkan *manager* perusahaan melakukan penilaian dengan adil dan sesuai dengan kinerja karyawan secara umum dan tidak memasukkan perasaan pribadi saat menilai.

7.3 Catatan yang Perlu di Tindak Lanjuti

Terdapat beberapa masukan yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk menjalankan penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Menyusun prosedur kerja pada perusahaan untuk menjadi pendukung dalam proses penilaian kinerja.
2. Merancang sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih luas sehingga dapat menambah acuan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk perkembangan perusahaan.
3. Implementasi dari penilaian kinerja karyawan ini dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten agar tujuan serta manfaat penilaian kinerja ini dapat dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan.
4. Perusahaan mendorong motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan juga akan berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberikan yang terbaik dalam kebutuhan perusahaan.