

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penerapan proses rekrutmen dan proses seleksi yang harus melalui beberapa tahapan, membuat karyawan yang diterima oleh PT. X merupakan karyawan yang berkualitas. Tidak hanya untuk posisi manajerial, posisi non-manajerial pun harus melalui tahapan yang sama sebelum dapat bekerja di PT. X. Untuk manajemen K3 yang dilakukan oleh PT. X, dapat dikatakan bahwa K3 sangat diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Terdapat berbagai macam improvisasi yang dilakukan oleh PT. X agar Departemen Produksi menjadi tempat yang aman bagi operator untuk melaksanakan segala tanggung jawabnya, dengan tempat yang aman maka operator akan merasa tenang dalam bekerja.

Terdapat beberapa hambatan yang terjadi, baik untuk proses perekrutan dan seleksi maupun untuk manajemen K3. Dari segi perekrutan dan seleksi, terdapat kekurangan dari ketepatan waktu untuk kebutuhan posisi non-manajerial yang disebabkan tahapan proses seleksi. Sedangkan dari segi manajemen K3, terdapat sedikit kekurangan dimana dari segi lokasi perusahaan, dimana PT. X memiliki kekurangan lahan

untuk menyimpan hasil produksi dan karyawan yang terkadang tidak bekerja sesuai dengan SOP K3.

## 5.2. Saran

- a. Sebaiknya dilakukan evaluasi untuk proses perekrutan dan seleksi mengenai ketepatan waktu dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. X. Efektivitas perekrutan tidak hanya diukur dari produktivitas perusahaan yang meningkat, namun juga harus dilihat dari segi waktu yang dibutuhkan untuk perekrutan sampai penempatan karyawan telah sesuai dan jumlah pelamar yang mendaftar dan yang diterima telah sesuai.
- b. Untuk proses seleksi karyawan khususnya untuk posisi non-manajerial, dapat dilakukan *on the job training* (dengan *pre-training* terlebih dahulu selama 1 bulan). Sehingga dari segi waktu akan lebih efisien dan karyawan dapat langsung bekerja. Penilaian untuk kinerja dapat dilakukan setelah 3 atau 6 bulan setelah karyawan tersebut bekerja.
- c. Untuk manajemen K3, masalah lahan harus menjadi prioritas utama dikarenakan akan memberikan dampak kepada karyawan jika tetap dipaksakan untuk melakukan penyimpanan di tempat tersebut. PT. X sebaiknya melakukan perluasan untuk lokasi penyimpanan agar tidak

mengganggu proses produksi dan juga keselamatan dari karyawan.

- d. Masalah terkait dengan karyawan yang bekerja tidak mengikuti SOP K3, dapat dilakukan pengawasan selama proses produksi oleh *supervisor* K3. Sehingga jika terdapat operator yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan SOP K3 dapat diberikan peringatan berupa surat peringatan. Hal ini agar membuat karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama, karena akan membahayakan keselamatannya.

## REFERENSI

- Anonim. (2012). *Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB)*. Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ilfani, G. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 10, No 2. Juli. 160-166.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., dan Werner, S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Juwitasari, dkk. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 5, No 2. Oktober. 1-6.
- Kusuma. I. J. (2011). Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/26498/>.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McKenna, B. dan Beech, N. (2000). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Noe, et al. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nurhuda, dkk. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 9, No 1. April. 1-9.
- Pahlevi, R. (2013). Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta. [http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65315/jurnal\\_eproc/analisis-efektifitas-pelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumber-daya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember-2013-.pdf](http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65315/jurnal_eproc/analisis-efektifitas-pelaksanaan-rekrutmen-dan-seleksi-dalam-memenuhi-kebutuhan-sumber-daya-manusia-pt-trg-investama-jakarta-periode-januari-2013-desember-2013-.pdf).
- Pambagio, dkk. (2013). Pengaruh Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administasi Bisnis*. Vol 4, No 1. 1-7.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/160>.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulan*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

Riestiany, dkk. (2010). Analisis Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Plant 11 PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol I, No 2. Agustus. 80-95.

Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbita Graha Ilmu.

Shiddiq, dkk. (2013). Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/5920>.

Suhartini (2013). Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT. Metro Abdi Bina Sentosa. *Prosiding*. Februari. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.

Tsenawatme, A. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Departemen Sosial Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Publik*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/27>  
94

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970  
Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan.

Widiastuti, F. (2009). Magang Tentang Keselamatan dan  
Kesehatan Kerja di PT Phapros Semarang.  
<http://eprints.uns.ac.id/4834/1/103402809200909362.pdf>.

Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi  
pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu  
Administrasi dan Organisasi*. Vol 16, No 3. 131-139.