BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan adanya beberapa sumber permasalahan yang ada di lapangan, antara lain :

1. Terdapat beberapa masalah dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang ditetapkan di Kantor Konsultan Rekayasa Arsitektur, Interior dan Enjinering Yongky dan Rekan, antara lain :
   - Adanya ketidak jelasan pelaporan untuk Filing Staff dan Office Boy, karena tidak tercantum didalam uraian jabatan
   - Tidak adanya pengetahuan khusus yang dipersyaratkan untuk jabatan Chief Architect dan Job Captain, padahal kedua jabatan ini cukup penting dan memiliki bawahan yang harus diarahkan serta diawasi.
   - Tidak adanya spesifikasi jabatan yang spesifik untuk jabatan Direktur, karena Direktur bertindak sekaligus sebagai pemilik perusahaan
2. Terdapat beberapa masalah dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang dijalankan di Kantor Konsultan Rekayasa Arsitektur, Interior dan Enjinering Yongky dan Rekan, antara lain :
   - Adanya uraian jabatan yang tumpang tindih antara Junior Arsitek dengan Drafter.

- Uraian jabatan yang ada hanya disampaikan secara verbal oleh bagian sumber daya manusia.
- Spesifikasi jabatan yang ada hanya disampaikan secara verbal oleh bagian sumber daya manusia.

3. Kantor Konsultan Rekayasa Arsitektur, Interior dan Enjinering Yongky dan Rekan perlu membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang lebih ideal dengan mengacu kepada teori-teori yang ada.

5.2. Saran

Demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan ke depan, penulis menyarankan agar Kantor Konsultan Rekayasa Arsitektur, Interior dan Enjinering Yongky dan Rekan untuk mulai memperbaiki uraian jabatan dan spesifikasi jabatannya dengan cara :

1. Memperbaiki beberapa masalah dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang sudah ditetapkan sebelumnya, dengan melakukan :
   - Memperjelas pelaporan bagi Filing Staff dan Office Boy ke dalam uraian jabatan mereka, sehingga ketika ada masalah di lapangan, Filing Staff dan Office Boy tidak kebingungan untuk melapor kemana.
   - Adanya pengetahuan khusus yang dipersyaratkan untuk jabatan Chief Architect dan Job Captain. Karena kedua jabatan ini merupakan *"middle manager"* yang cukup penting dan memiliki bawahan yang harus diarahkan serta diawasi.

- Jabatan Direktur sebaiknya terpisah dari pemilik perusahaan. Hal ini selain untuk menjaga obyektifitas penilaian, juga agar Direktur memiliki uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang tertulis, sehingga kinerja Direktur dapat terukur

2. Memperbaiki beberapa masalah dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang nantinya akan dijalankan , dengan melakukan :
   - Membuat uraian jabatan yang tidak tumpang tindih antara Junior Arsitek dengan Drafter. Sebab apabila terdapat dua jabatan yang berbeda, maka uraian jabatannyapun akan berbeda.
   - Uraian jabatan dibuat secara tertulis dan resmi dengan pengesahan Direktur, tidak hanya disampaikan secara verbal. Sebab selain agar para pemangku jabatan tidak lupa, uraian jabatan yang tertulis juga memudahkan Manajer SDM ke depannya dalam membuat SOP maupun melakukan penilaian kinerja.
   - Spesifikasi jabatan dibuat secara tertulis dan resmi dengan pengesahan Direktur, tidak hanya disampaikan secara verbal. Hal ini dibutuhkan untuk pembuatan desain pekerjaan.
3. Dengan memperbaiki keenam point ini, maka Kantor Konsultan Rekayasa Arsitektur, Interior dan Enjinering Yongky dan Rekan dapat dikatakan telah membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang ideal, yang telah mengacu kepada teori-teori yang telah ada.

Apabila uraian jabatan dan spesifikasi jabatan telah disusun dengan baik, maka akan melahirkan indikator penilaian kinerja yang obyektif bagi para karyawan, yang berujung pada meningkatnya motivasi kerja para karyawan.