

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Standar kinerja yang diterapkan PT Dharma Samudera Fishing Industries terutama pada bagian proses berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan PT Dharma Samudera Fishing Industries. Standar kinerja yang digunakan saat ini masih belum memiliki target pencapaian yang jelas, sehingga memiliki potensi menimbulkan bias di masa yang akan datang pada pekerjaan *processing* di PT Dharma Samudera Fishing Industries.

Untuk merancang standar kinerja yang memiliki target jelas penulis mengusulkan untuk membentuk *taskforce*. Dengan membentuk *taskforce* yang bertujuan untuk mengembangkan, menganalisis dan menetapkan standar kinerja diharapkan menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan perusahaan akan standar kinerja yang jelas dan terukur, karena dengan membentuk *taskforce* PT Dharma Samudera Fishing Industries tidak hanya mendapatkan standar kinerja yang terukur namun juga PT Dharma Samudera Fishing Industries mendapatkan informasi mengenai tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang lebih dan membutuhkan *effort* yang lebih besar melalui pembobotan tugas karyawan serta mengetahui indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi pencapaian kinerja akan suatu tugas yang diberikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Penelitian ini tentu saja masih belum sempurna, karena itu pihak akademisi khususnya dalam Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran dapat meninjau kembali, menguji, dan melakukan kembali penelitian serupa dengan menggunakan metode perancangan standar kinerja karyawan dimasa mendatang.

5.2.2 Saran Praktis

Untuk mendukung rancangan standar kinerja yang telah disusun oleh penulis, maka penulis memberikan saran konstruktif terhadap perusahaan:

Perancangan standar kinerja dengan membentuk *taskforce* membutuhkan waktu yang tidak sedikit, untuk itu dibutuhkan komitmen secara menyeluruh dari pihak manajemen agar rancangan standar kinerja yang dibuat dapat diterapkan secara efektif di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kontrol setiap satu bulan sekali terhadap pencapaian karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Dibutuhkan partisipasi aktif dari setiap lapisan karyawan untuk menyukseskan perancangan standar kinerja karyawan yang baru. Partisipasi aktif ini dapat diwujudkan dengan cara turut andil dalam setiap penyusunan target setiap divisi, inisiatif karyawan menemui Kepala Bagian ketika menemukan kesulitan dalam mencapai target yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan, serta memberikan saran-saran konstruktif demi kemajuan perusahaan.