

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan

1. Penerimaan pegawai adalah proses mendapatkan/menerima sejumlah calon tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Pemberhentian pegawai adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan perusahaan.
3. Prosedur yang dilakukan dalam penerimaan pegawai sebagai berikut :
 - a. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.
 - b. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.
 - c. Penempatan kerja merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.
4. Alasan pemberhentian dapat di jelaskan sebagai berikut :
 - a. Kelakuan buruk adalah pelanggaran yang disengaja terhadap peraturan pemberi kerja dan dapat meliputi pencurian dan perilaku kasar.
 - b. Kurangnya kualifikasi untuk pekerjaan adalah ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, meskipun ia rajin. Karena

karyawan ini mungkin berusaha untuk melakukan pekerjaannya, adalah masuk akal untuk berusaha menyelamatkannya, mungkin dengan menugaskan karyawan tersebut ke pekerjaan lainnya.

c. Persyaratan yang berubah dari pekerjaan adalah ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut setelah sifat pekerjaannya berubah.

d. Pembangkangan sebetulnya kelakuan buruk, terkadang menjadi dasar pemberhentian. Kedua kategori dasar pembangkang adalah ketidaksetiaan untuk menjalankan perintah atasan atau manajer, dan perilaku tidak hormat terhadap atasan atau manajer.

5. Jenis-jenis pemberhentian pegawai

- a. Pemberhentian dengan hormat
- b. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- c. Pemberhentian tidak dengan hormat
- d. Pemberhentian sementara



5.2 Saran

1. Dalam hal pemberhentian pegawai, seharusnya perusahaan atau instansi pemerintah bertindak sangat hati-hati dan perlu pertimbangan yang matang karena dapat membawa pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan atau instansi pemerintah dan pegawai itu sendiri.
2. Apabila penerimaan/perekrutan dilakukan dengan prosedur yang benar maka sudah tentu kualifikasi yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau organisasi akan dapat terpenuhi. Karena prosedur yang benar dalam melakukan penerimaan/perekrutan ini akan mempunyai dampak positif bagi perusahaan atau organisasi maupun bagi para pelamar pekerjaan.

