

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan di bengkel Beng Auto Bandung dapat disimpulkan bahwa penelitian analisis jabatan ini menghasilkan dokumen beberapa jabatan baru yaitu administrasi, *Partman*, kepala mekanik di 3 bagian yaitu (1) perawatan dan perbaikan mesin, kaki-kaki dan las, (2) pengecatan dan reparasi bodi, (3) ketok dan las, dan termasuk jabatan mekanik di 3 bagian tersebut. Jabatan baru yang diusulkan merupakan jabatan yang cukup penting untuk membantu kegiatan perusahaan untuk menjadi lebih baik

Selain menghasilkan beberapa jabatan baru, penelitian analisis jabatan ini menghasilkan dokumen uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang baru dan berbeda untuk masing masing jabatan karena disesuaikan dengan tugas dari masing-masing jabatan, agar dapat membantu meningkatkan efektivitas dan hasil akhir dalam seluruh kegiatan bengkel Beng Auto Bandung, Dalam mengaplikasikan kegiatan analisis jabatan tidak perlu melakukannya keseluruhan secara langsung, tapi bisa ditentukan dengan melihat tingkat prioritasnya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis bisa menyarankan beberapa hal yang sebaiknya dilakukan oleh bengkel Beng Auto Bandung kedepannya, yaitu:

1. Kepala bengkel perlu melakukan sosialisasi mengenai uraian jabatan yang baru, dan melakukan kegiatan rapat/pertemuan dengan seluruh pegawai
2. Melakukan uji coba dengan hasil analisis jabatan yang akan ditetapkan
3. Mencetak dokumen hasil analisis jabatan di lokasi kerja bengkel Beng Auto Bandung sebagai informasi untuk pegawai
4. Melakukan evaluasi secara berkala mengenai hasil analisis jabatan yang akan ditetapkan
5. Analisis jabatan dilakukan jika perusahaan melakukan pengembangan organisasi dengan menambah jabatan atau menambah pegawai.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Philadelphia: Kogan Page.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. Ankeny: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Faturahman, B. M. (2020). UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGANTISIPASI.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moekijat. (1992). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nasution, D. A. (2020). DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN. 212-224.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management*. United States: McGraw-Hill Education.
- Opatha, H. (2018). Human Resource Management. *Course Manual on HRM 340: Human Resource Management Year 1: Semester 2-2018*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2006). *Sumber Daya Berkualitas: Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.

- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif. In Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taggala, M. (2015). *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: MC Graw Hill.