

BAB 5

SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan perhitungan kontribusi melalui *HR Scorecard* pada PT. Mitra Dhana Athmaraksa maka dapat di simpulkan pada masing-masing perspektif bahwa:

1. Perspektif keuangan

Kontribusi departemen sumber daya manusia dalam mengurangi biaya yang berhubungan dengan *HR* dan dalam meningkatkan nilai dan *ROI HR* cukup baik. hal ini dapat dilihat dari hasil semua pengukuran yang dilakukan, hanya terdapat satu pengukuran yang belum mencapai target perusahaan yakni *worker's compensation payroll rate*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa departemen SDM memberikan kontribusi cukup baik dalam mencapai tujuan strategis perusahaan yakni terpenuhinya kepentingan semua *shareholder*. Namun harus dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kontribusi departemen SDM dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan.

2. Perspektif Pelanggan

Kontribusi departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasaan pelanggan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari *complete action* yang tidak pernah terselesaikan setiap tahunnya. Dengan demikian bahwa departemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan strategis perusahaan yaitu mendapatkan kepercayaan yang tinggi dan tingkat kepuasaan klien yang tinggi harus ditingkatkan.

3. Perspektif Bisnis Internal

Kontribusi departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasaan karyawan, meningkatkan komitmen karyawan, memperkuat penghargaan dan *recognition program*, memperkuat perekutan dan penarikan orang yang tepat di

tempat dan waktu yang tepat, *workforce planning, succession planning, diverse workforce*, Mengurangi resiko yang berhubungan dengan kegagalan hukum, kebijakan dan kontrak buruh, memperbesar tanggung jawab staff *HR* cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pengukuran yang mencapai dan mendekati target perusahaan, tetapi dalam kontribusi untuk meningkatkan informasi dan ketersediaan data dan *HR process improvement* masih perlu diperbaiki agar tujuan strategis perusahaan yakni memberikan pelayanan yang akurat, meningkatkan kualitas jasa yang dikelola, meningkatkan komitmen dan keterbukaan karyawan dapat tercapai.

4. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Kontribusi departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen staff *HR* dan membuat model manajemen kinerja dan komunikasi di dalam *HR* cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran yang mendekati dan mencapai target perusahaan. Akan tetapi kontribusi departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan dan *skill* karyawan masih perlu diperbaiki agar tujuan strategis perusahaan yakni meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat tercapai.

5.2 Saran

1. Departemen sumber daya manusia harus melakukan *training needs analysis*, sehingga pelatihan di perusahaan dapat efektif dan efisien, dan rencana kerja di perusahaan dapat terselesaikan.
2. Departemen sumber daya manusia harus melakukan *wage analysis* internal dan eksternal yang selama ini menjadi sumber dari keluhan karyawan.

3. Departemen sumber daya manusia harus melakukan lobi-lobi dan membangun sistem yang terintegrasi sehingga tidak ada lagi keluhan pelanggan yang diakibatkan oleh telatnya informasi dari pihak konsorsium.
4. Departemen sumber daya manusia sebaiknya melakukan perubahan *performance appraisal system* dari 1 arah menjadi *360 degree performance appraisal*, sehingga kepuasaan karyawan dapat meningkat.
5. Departemen sumber daya manusia dapat mengatur kembali masalah kebijakan kenaikan gaji agar persentase yang diberikan tidak terlalu besar atau kecil, sesuai dengan kondisi perusahaan.
6. Departemen sumber daya manusia dapat memberikan orientasi yang tepat kepada karyawan baru, sehingga *turnover* karyawan pada masa kerja 0-3 tahun dapat berkurang.