

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil evaluasi, wawancara, observasi dan memberikan ICQ, maka dapat disimpulkan:

1. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen atas beberapa aktivitas dalam departemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan PT. Trimitra Royal Indotech kurang efektif, efisien dan ekonomis.
2. Adapun masalah yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen SDM perusahaan dan fungsi sumber daya manusia:
 - 1) Perusahaan belum memiliki uraian tugas yang tertulis, karyawan hanya diberikan tugas secara lisan oleh atasan. Tugas - tugas yang disampaikan secara lisan tersebut merupakan kegiatan - kegiatan rutin yang sampai pada saat ini dilakukan oleh masing – masing karyawan. Perusahaan belum memiliki uraian tugas secara tertulis karena pemilik beranggapan bahwa jumlah karyawan yang sedikit sehingga tidak perlu disusun suatu uraian tugas untuk setiap karyawan. Akibatnya, setiap karyawan hanya melakukan kegiatan rutin yang diberikan oleh atasan dan hanya melakukan suatu pekerjaan tambahan apabila ada perintah dari atasan tanpa mengetahui tanggung jawab apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
 - 2) Perusahaan tidak memiliki *Job Requirements* secara tertulis. Selama ini, Manajer HR menetapkan persyaratan kualitas minimum dari karyawan yang akan direkrut berdasarkan keterangan lisan dari departemen yang membutuhkan. *Job requirements* masing - masing jabatan dianggap tidak perlu karena Direktur Utama menganggap jumlah karyawan masih sedikit. Akibatnya, individu yang direkrut tidak sesuai dengan jabatan yang ditempatinya sehingga membuat kinerjanya rendah.
 - 3) Perusahaan belum memiliki prosedur tertulis yang mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja.
 - 4) Sistem absensi yang diciptakan perusahaan belum cukup efektif dalam

mencegah karyawan melakukan kecurangan.

- 5) Perusahaan belum memiliki prosedur tertulis secara lengkap yang terkait dengan fungsi SDM. Belum tersusunnya prosedur dengan lengkap secara tertulis tersebut disebabkan karena perusahaan adalah perusahaan keluarga. Akibatnya, proses yang terkait dengan fungsi SDM tidak sepenuhnya diperhatikan.
- 6) Perusahaan hanya melakukan wawancara saja pada tahap seleksi SDM tanpa dilakukan tes awal. Tidak adanya tes awal yang dilakukan perusahaan akan dapat menimbulkan masalah di kemudian hari, seperti perusahaan tidak dapat menilai kemampuan calon karyawan yang akan direkrut.
- 7) Dalam hal kedisiplinan, perusahaan belum menerapkan sistem absensi secara modern (*fingerprint/tapping card*). Sistem absensi yang diciptakan masih secara maual (memberikan kartu karyawan), sehingga dapat menimbulkan suatu celah bagi setiap karyawan untuk melakukan pelanggaran / kecurangan dalam hal penitipan absen.
- 8) Perusahaan tidak memiliki rencana kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. Perusahaan menyatakan bahwa tidak adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan terbatas pada masalah biaya dan waktu. Hal ini dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan jika dibiarkan terus menerus, seperti misalnya perusahaan akan tersaingi oleh perusahaan serupa sehingga akan ada kemungkinan perusahaan kehilangan kliennya.
- 9) Perusahaan tidak memiliki program untuk penilaian kinerja karyawannya. Tidak dilakukannya program penilaian kinerja disebabkan karena sebagian besar karyawan yang ada di perusahaan adalah hasil rekomendasi yang memiliki hubungan kekeluargaan dan kekerabatan dari pemilik perusahaan. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak mengetahui kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan juga dapat menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan lain dan mengurangi motivasi dalam bekerja.
- 10) Pemutusan hubungan kerja terjadi hanya jika karyawan mengundurkan diri. Perusahaan memang belum menemui masalah akibat tidak adanya prosedur yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja. Namun, jika hal ini dibiarkan terus menerus, karyawan akan bekerja secara tidak optimal sehingga dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan

perusahaan itu sendiri dan bahkan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

5.2 Saran

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan suatu atas setiap permasalahan yang telah ditemukan. Berikut merupakan rekomendasi perbaikan atas setiap permasalahan yang dijelaskan agar berguna untuk meningkatkan kinerja departemen Sumber Daya Manusia (HRM) dan untuk meningkatkan kualitas kerja departemen sumber daya manusia pada PT Trimitra Royal Indotech :

1. Agar efektif, efisien dan ekonomis sebaiknya perusahaan mengatur ulang seluruh prosedur yang masih memiliki kekurangan dengan cara melakukan rapat antara departemen SDM dan jajaran direksi perusahaan yang berhubungan dengan mengoptimalkan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan dari perusahaan, tingkat keberhasilan perusahaan hingga memperoleh hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu penulis merekomendasikan untuk melakukan perbaikan kebijakan, prosedur, serta menyediakan sarana media komunikasi antara setiap departemen di dalam perusahaan.
2. Rekomendasi untuk Melakukan perbaikan dari permasalahan/ temuan yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen SDM perusahaan sebagai berikut:
 - 1) *Job Descriptions* sebaiknya disusun secepatnya. *Job description* juga harus disusun sedemikian rupa sehingga tidak hanya menguraikan tugas dan tanggung jawab karyawan, tetapi juga menguraikan mengenai nama jabatan, unit kerja, nama pekerja, ikhtisar pekerjaan, garis pelaporan.
 - 2) *Job Requirements* sebaiknya disusun secepatnya. *Job requirements* akan membantu perusahaan dalam melakukan seleksi terhadap calon karyawannya dan juga sebagai dasar untuk kualifikasi.
 - 3) Perusahaan sebaiknya segera menyusun prosedur tertulis yang mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja.
 - 4) Perusahaan sebaiknya segera menyusun Sistem absensi yang dapat menguraingi terjadinya kecurangan oleh karyawan agar menjadi efektif dan efisien dalam mencegah karyawan melakukan tindakan kecurangan.
 - 5) Perusahaan sebaiknya segera menyusun prosedur secara lengkap dan tertulis mengenai kebijakan yang terkait dengan fungsi SDM sehingga seluruh

kegiatan atas fungsi tersebut dapat berjalan dan dikendalikan dengan baik.

- 6) Perusahaan sebaiknya menyusun tes - tes awal yang dapat mengukur tingkat kecerdasan dan kepribadian. Tes kecerdasan tersebut dapat membantu perusahaan menilai kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan syarat-syarat pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tes kecerdasan juga bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan tes kepribadian merupakan alat untuk menaksir sifat - sifat dan karakteristik pekerja yang cenderung konsisten dan bertahan lama.
- 7) Perusahaan sebaiknya mengambil tindakan terhadap pelatihan karyawan sehingga dapat memilih karyawan yang berkompeten dan bagi yang tidak memberikan kontribusi terhadap perusahaan dapat dilakukan pertimbangan-pertimbangan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
- 8) Perusahaan sebaiknya menyusun rencana kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM sesegera mungkin. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan ketrampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan.
- 9) Perusahaan sebaiknya menyusun program mengenai penilaian kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan untuk mengidentifikasi hal - hal apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas karyawannya.
- 10) Perusahaan sebaiknya segera menyusun suatu prosedur yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja dengan cara terbaik untuk melakukan pemutusan ini sehingga akibat buruk bagi perusahaan dan individu dapat diminimalisir.