

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT Krakatau Semen Indonesia, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dibuat oleh kepala bagian sumber daya manusia dan umum sudah lengkap. Terdapat 9 komponen dalam mengelola sumber daya manusia yaitu *human resource planning, job analysis, recruitment and selection, orientation and induction, training and development, performance appraisal, compensation planning and remuneration, motivation, welfare, healthy, and safety*, dan *industrial relation*. Dari sembilan komponen yang ada, hanya SOP mengenai *orientation and induction* yang belum dibuat oleh kepala bagian sumber daya manusia dan umum. *Orientation and induction* merupakan salah satu komponen dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.

Komponen *human resource planning, job analysis*, dan *recruitment and selection* ada pada SOP HCM 01 tentang Prosedur Perencanaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Komponen *training and development* ada pada SOP HCM 02 tentang Prosedur Pengembangan Sumber Daya Manusia dan HCM 03 tentang Prosedur Pendidikan, Pelatihan, dan *Sharing Knowledge*. Komponen *performance appraisal* dan *compensation planning and remuneration* ada pada SOP HCM 04 tentang Prosedur Manajemen Kinerja dan Kompensasi. Komponen *motivation, welfare, healthy, and safety* ada pada SOP HCM 06 tentang Prosedur Perlindungan dan Kesehatan Kerja. Komponen terakhir yaitu *industrial relation* ada pada SOP HCM 05 tentang Prosedur Pengelolaan Hubungan ke Karyawan.

Dengan SOP yang sudah cukup lengkap dan sesuai dengan standar yang berlaku, menunjukkan bahwa strategi perusahaan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, namun ada beberapa hal dari SOP yang belum diimplementasikan karena berbagai hal. Salah satu hal yang paling utama dan sangat berpengaruh yaitu karena perusahaan baru beroperasi hampir dua tahun, sehingga masih ada beberapa strategi perusahaan yang belum sempat terealisasi karena masalah waktu dan kondisi di perusahaan.

2. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang sudah dilakukan, ditemukan lima belas kelemahan di dalam perusahaan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT Krakatau Semen Indonesia yang dari lima belas kelemahan tersebut ditentukan tiga temuan yang didapatkan dari kelemahan-kelemahan tadi. Temuan pertama yaitu kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan, temuan kedua belum adanya sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menilai kepuasan karyawan, dan temuan ketiga kurang nyamannya kondisi tempat kerja yang dianggap karyawan terlalu kecil dan kurangnya area kosong di dalamnya. Kelemahan-kelemahan yang ada di perusahaan memiliki dampak yang berbeda-beda. Temuan yang pertama memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, karena tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang berasal dari kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia akan diikuti peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan yang tidak efektif. Temuan kedua tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, hanya kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan karena belum adanya tempat untuk karyawan menyampaikan perasaan mengenai kepuasan yang dirasakan saat bekerja di perusahaan, sehingga belum adanya hubungan dua arah yang saling timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Temuan ketiga berdampak kepada kualitas sumber daya manusia tapi tidak signifikan temuan pertama, karena kurang nyaman kondisi kerja lebih berdampak secara langsung pada kepuasan bukan ke kualitas.

3. Pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM berperan untuk mengetahui masalah-masalah di dalam perusahaan dengan cara menentukan temuan-temuan dari masalah mengenai kualitas sumber daya manusia. Dari temuan yang sudah didapatkan, dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui penyebab serta dampak dari temuan tersebut untuk perusahaan. Pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM dapat membantu pihak manajemen perusahaan untuk memperbaiki masalah yang ada maupun mencegah masalah yang akan muncul dengan memberikan rekomendasi yang dapat menyelesaikan masalah di perusahaan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT Krakatau Semen Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan:

1. Ketentuan-ketentuan yang ada di SOP agar segera di impelentasikan, agar semua strategi yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat mencapai tujuannya seperti kualifikasi rekrutmen, pelaksanaan *management trainee*, dan saksi untuk keterlambatan.
2. Konsep penilaian kinerja karyawan melalui *performance appraisal* dibuat objektif untuk memberi keadilan kepada setiap karyawan.
3. Pengembangan karyawan melalui pelatihan dilakukan secara rutin dan konsisten untuk semua karyawan.
4. Memberikan *form feedback* penilaian dua arah dari program *sharing knowledge* untuk menilai efektivitas dari kegiatan yang dilakukan.
5. Dibuat jenjang karir dan pemberian bonus kerja dari produktivitas perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
6. Pembagian *jobdesc* dilakukan secara merata dan disesuaikan dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki karyawan.
7. Dilakukan *survey* kepuasan pegawai secara rutin untuk selalu menjaga hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

8. Memberikan kenyamanan pada ruangan tempat kerja dengan memperluas area tempat kerja yang ada saat ini dan mengubah cara penyimpanan data fisik menjadi non-fisik untuk mengurangi kepadatan di dalam ruangan tempat kerja atau memindahkan tempat penyimpanan dokumen ke ruangan yang terpisah dari tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Michigan: Pearson Education Limited.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2013). *Contemporary Business* (13th ed.). (M. Adhi, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia (2017, Januari 23). SDM adalah Aset Paling Berharga Suatu Organisasi. Retrieved from Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/sdm-adalah-aset-paling-berharga-suatu-organisasi/>
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management*. England: Pearson.
- Mulyadi. (2002). *Pemeriksaan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rao, T. (2014). *HRD Audit : Evaluating the Human Resource Function for Business Improvement*. India: SAGE Publications India.
- Reider, R. (2002). *Operational Review Maximum Result at Efficient Costs*. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (Seventh Edition ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinha, B. R. (2012). Dimensions of Human Resource Development : Concept and Approaches. *Analele Stiintifice ale Universitatii "Al. I. Cuza" din Iasi. Serie Noua. Geografie* , 58 (2).
- Stride, C., Wall, T., & Catley, N. (2007). *Measures of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Mental Health, and Job-Related Well-Being*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Ukwatta, W. (2017). Develop the recruitment criteria for professionalisation of politicians: a focus to group study. *Journal of Global Responsibility* , 8 (2), 244-260.
- Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency-Based Recruitment and Selection*. England: John Wiley & Sons Ltd.

Zaharie, M., & Osoian, C. (2013). *Job Recruitment and Selection Practices in Small and Medium Organisations*. Romania : Babes-Bolyai University.