

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis pada bab sebelumnya oleh peneliti mengenai manajemen SDM di perusahaan *Build It Up* serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja perusahaan, peneliti menguraikan kesimpulan dari hasil analisis tersebut sebagai jawab atas identifikasi masalah yang dicantumkan di dalam BAB 1. Dalam hal Manajemen SDM, perusahaan melakukan hampir seluruh rangkaian proses Manajemen SDM mulai dari rekrutmen hingga manajemen penggajian. Namun, proses manajemen SDM tidak terlalu kompleks, sebab struktur organisasi perusahaan sendiri bersifat '*slim*' (kurang dari 10 anggota). Aktivitas atau proses manajemen SDM yang dilakukan oleh *Build It Up* sebagai perusahaan virtual, antara lain:

1. Proses Rekrutmen : Sumber rekrutmen berasal dari eksternal perusahaan, dan metode perekrutan sendiri dilakukan melalui pemasangan poster/iklan di berbagai media sosial perusahaan seperti instagram dan website resmi perusahaan.
2. Proses Seleksi: Perusahaan tidak memberikan kriteria atau persyaratan yang terlalu kompleks dalam proses seleksi. Hal ini terlihat dari persyaratan yang tertera di dalam poster lowongan pekerjaan perusahaan, bahwa mereka yang berstatus sebagai mahasiswa boleh melamar ke perusahaan. Dan dari persyaratan tersebut, terlihat pula bahwa perusahaan lebih berfokus pada pelamar yang termasuk *freshgraduate* atau tidak memiliki pengalaman kerja

sebelumnya. Alat dan metode seleksi sendiri tidak terlalu rumit, perusahaan secara keseluruhan cenderung memberikan test untuk mengukur kepribadian dibandingkan kecerdasan intelektual pelamar. Keseluruhan proses seleksi dilakukan secara tatap muka, karena harus melalui proses test dan wawancara langsung untuk memastikan secara langsung bahwa calon pegawai yang akan diterima nantinya adalah pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

3. Proses pelatihan: program pelatihan diberikan perusahaan dengan memberikan materi yang berbeda setiap bulannya, dengan harapan setiap awal bulan materi diberikan, pegawai bisa mempraktekannya dilapangan dan menjadi terbiasa. Pemberian materi bisa diberikan secara virtual ataupun tatap muka. Apabila pelatihan yang diberikan berupa praktek maka perusahaan akan mengadakan pertemuan.
4. Proses Penilaian Kinerja: Seluruh anggota perusahaan wajib melaporkan detail pekerjaannya setiap hari setelah jam kerja berakhir di dalam form laporan harian yang dibuat oleh perusahaan. Laporan harian inilah yang nantinya menjadi dasar penilaian kinerja pegawai pada KPI. Adanya pelaporan melalui form laporan harian ini dianggap bisa efektif bagi perusahaan untuk meninjau kerja anggotanya.
5. Manajemen Penggajian: perusahaan melakukan manajemen penggajian dengan membagi penghasilan yang terdiri dari gaji pokok, insentif, dan akomodasi. Perusahaan memberikan besaran penghasilan setiap anggotanya dalam bentuk persentase. Dimana persentase tersebut merupakan hasil dari penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pemilik dari perusahaan *Build It Up*, disimpulkan bahwa *Build It Up* sebagai perusahaan virtual yang cenderung lebih banyak melakukan aktivitas operasional perusahaan secara virtual, belum menerapkan manajemen SDM virtual secara keseluruhan pula. Beberapa proses manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, dan pelatihan masih dilakukan secara konvensional, dengan pertimbangan untuk memastikan hal-hal yang berkaitan dengan kualitas SDM. Sistem virtual lebih ditekankan pada proses operasional perusahaan serta sistem penilaian kinerja pegawainya. Namun, dilihat dari jenis bisnis serta perusahaan yang masih dikatakan sebagai *start up*, sistem *virtual office* merupakan langkah yang efektif untuk diterapkan perusahaan ini, sebab perusahaan sendiri memiliki struktur organisasi yang tidak terlalu kompleks, dapat menekan biaya sewa kantor/gedung, juga memiliki fleksibilitas yang cukup tinggi sehingga menjadikan perusahaan berbeda dengan perusahaan lainnya.

6.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, peneliti akan mengemukakan saran yang bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan langkah strategis terkait manajemen SDM pada perusahaan virtual yang dianut oleh perusahaan agar berjalan lebih efektif. Saran-saran tersebut antara lain:

- Perusahaan membuat sistem informasi yang lebih terintegrasi berkaitan dengan laporan kerja pegawai, agar melalui sistem informasi tersebut nantinya perusahaan bisa mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

- Proses rekrutmen dan seleksi tetap dilakukan secara konvensional/*offline*, sebab baik bagi perusahaan untuk bisa menilai kualitas SDM dengan lebih detail. Hal ini diperlukan juga karena perusahaan lebih banyak menjalankan aktivitas operasional secara virtual, sehingga kualitas SDM merupakan hal yang harus menjadi fokus utama perusahaan.
- Perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kepuasan kerja pegawainya. Sebab perusahaan sendiri lebih banyak berkomunikasi secara tidak langsung (virtual), sehingga pengukuran terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja pegawai tidak terukur dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management*. Philadelphia and London: Kogan Page.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Hariandja, M. T. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. T. Hariandja, *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 2-3). Jakarta: Grasindo.
- Helms, M. H., & Raiszadeh, F. M. (2002). Virtual Office: Understanding and Managing What You Cannot See. *Work Study*, 240-247.
- Indonesia Digital Creative Industry Society. (2018). *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*.
- International Labor Organization. (2020). *What is Temporary Employment*. Retrieved from Intenational Labor Organization: http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang-en/index.htm
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Myers, I. B. (1976). *Introduction to Type*.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. R.A.De.Rozarie.

Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.