

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM yang dilakukan oleh PT Artdeco Sejahtera Abadi secara umum dibagi menjadi:

a. *Recruitment*

Perekrutan pegawai baru hanya bisa dilakukan jika sudah ada keputusan Direksi untuk memenuhi penambahan pegawai. Pencarian pegawai baru dilakukan dengan membuka lowongan melalui *website*, Instagram, situs lowongan kerja, dan rekomendasi pegawai lain. Lalu calon pegawai yang sudah memenuhi kriteria akan melalui tahap seleksi, jika hasilnya memuaskan, maka pegawai akan segera direkrut.

b. Penggajian

Divisi SDM perusahaan bertanggung jawab dalam melakukan aktivitas pembayaran gaji setiap bulannya. Aktivitas pembayaran gaji diantaranya perhitungan absensi, perhitungan PPh 21 pegawai, membuat laporan dan pembayaran BPJS TK dan BPJS Kesehatan, dan memproses penggajian pegawai agar pemenuhan hak pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

c. Evaluasi

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan berkala setiap 1 tahun. Evaluasi kerja tersebut dinilai oleh diri sendiri dan atasan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menentukan besarnya *reward* atau bonus yang diterima pegawai.

d. Pelatihan

Program pelatihan terbagi menjadi pelatihan dari pihak eksternal dan *sharing knowledge* yang diselenggarakan oleh pegawai internal kepada rekan kerja

lainnya yang tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dari pihak eksternal.

2. Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi yang sudah dilakukan, pengelolaan SDM di PT Artdeco Sejahtera Abadi masih belum sepenuhnya efektif dan efisien karena ditemukan tiga masalah atau hambatan yaitu :
 - a. Perusahaan kurang memberlakukan sistem reward dan punishment.
 - b. Pengelolaan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan efektif.
 - c. Belum adanya sarana dalam menilai kepuasan pegawai internal.
3. Setelah dilakukannya pemeriksaan operasional ini, PT Infracom Technology dapat mempertimbangkan dan menerapkan rekomendasi yang telah diberikan agar pengelolaan SDM di perusahaan dapat mengalami peningkatan menjadi lebih efektif dan efisien.

5.2 Saran

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

1. Ketentuan yang sudah ada dalam peraturan perusahaan, job description, SOP agar segera di implementasikan, agar semua strategi yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM dapat mencapai tujuannya seperti kualifikasi rekrutmen, diberlakukan sanksi dan reward, dan pembagian job description yang seimbang.
2. Program pelatihan yang dilakukan secara rutin dan konsisten bagi semua pegawai.
3. Dilakukan survey kepuasan pegawai secara rutin dan memberikan *form feedback* dua arah dari program yang dijalankan perusahaan untuk menilai efektivitas dari kegiatan yang dilakukan.
4. Dibuat jenjang karir yang lebih jelas untuk memotivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Michigan: Pearson Education Limited.
- Bassem, M., Magdy, M. M., & El Badawy, T. A. (2019). HR Managers Views on SHRM and Its Role in Influencing Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2013). *Contemporary Business* . Jakarta: Salemba Empat.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Mahoney, J. T. (2005). *Economic Foundations of Strategy*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management*. England: Pearson.
- Muduli, A. (2012). Business Strategy, SHRM, HR Outcome and Organizational Performance: Evidence from an Indian Industry. *Global Management Journal*.
- 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 Revview Maximum Result at Efficient Cost*. New Jersey: John Willey& Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: Wiley.
- Sinha, B. R. (2012). Dimensions of Human Resource Development: Concepts and Approaches. *Analele Stiintifice ake Universitatii "al.I. Cuza" din Iasi. Serie Nuo. Geografie*, 58(2).
- Stride, C., & 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*. 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.