

BAB 5

KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pemeriksaan operasional yang dilakukan terhadap manajemen sumber daya manusia pada CV Trijaya Sandang Lestari, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia masih memiliki banyak kelemahan sehingga dapat menimbulkan risiko bagi perusahaan di masa yang akan datang. Kelemahan tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 temuan yaitu:
 - a. Tidak adanya dokumen tertulis. Hal ini ditandai dengan tidak adanya dokumen tertulis seperti peraturan dan sanksi tertulis bagi karyawan, SOP tertulis untuk karyawan, dan *checklist* yang dibutuhkan untuk membantu penelusuran servis mesin untuk karyawan. Tidak adanya dokumen tertulis ini disebabkan pemilik yang belum merasa perlu membuat dokumen tertulis sebab karyawan yang bekerja masih sedikit.
 - b. Kurangnya kompetensi karyawan. Hal ini ditandai dengan produk yang dihasilkan salah, mesin salah disetel, kondisi mesin tidak diperiksa, servis mesin terlambat, dan kualitas produk yang tidak konsisten. Hal ini disebabkan owner yang tidak tegas dalam mendisiplinkan karyawannya sehingga karyawan tidak takut jika melanggar aturan lisan yang ada.
2. Dampak yang ditimbulkan dari kelemahan manajemen sumber daya manusia adalah:
 - a. Perusahaan mengalami kerugian karena karyawan sering tidak datang tanpa pemberitahuan, tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai *job desc* yang mereka terima, karyawan lupa untuk memperbaiki mesin sehingga proses produksi perusahaan terlambat. Akibat dari keterlambatan produksi tersebut adalah penyelesaian pesanan pelanggan terlambat sehingga menyebabkan kepercayaan pelanggan menurun.

- b. Jarum yang rusak tidak diganti atau setelan jarum pada mesin salah sehingga hasil produksi kain grey bolong dan berlubang, kualitas produk yang dihasilkan tidak konsisten dan menimbulkan protes dari pelanggan.
3. Pemeriksaan operasional yang dilakukan atas manajemen sumber daya manusia pada CV Trijaya dapat membantu perusahaan mengetahui apakah manajemen sumber daya manusia pada perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien atau belum. Perusahaan juga dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia. Kelemahan-kelemahan tersebut dapat diperbaiki lewat rekomendasi yang diberikan untuk membantu mengurangi risiko di masa yang akan datang.

5.2. Saran

Pemeriksaan operasional terhadap manajemen sumber daya manusia CV Trijaya Sandang Lestari telah selesai dilakukan. Diberikan rekomendasi untuk temuan-temuan yang ada yaitu:

1. Membuat peraturan beserta sanksi pelanggaran secara tertulis untuk karyawan.
2. Membuat SOP tertulis bagi karyawan untuk dijadikan panduan karyawan.
4. Menggunakan *checklist* servis mesin.
5. Perusahaan membuat standar yang jelas untuk kualitas produk yang dihasilkan.
6. Perusahaan memberikan pelatihan sederhana untuk karyawan.
7. Dilakukan *briefing* oleh Kepala *Shift* sebelum memulai *shift* untuk menjelaskan kegiatan yang harus dilakukan pada *shift* tersebut. Perusahaan membuat peraturan beserta sanksi tertulis untuk karyawan.
8. Pemilik dan Kepala *Shift* lebih tegas lagi menegur dan memberikan sanksi untuk karyawan yang melanggar aturan.
9. Memperketat proses perekrutan karyawan dengan menguji kemampuan calon karyawan dan memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan.

Perusahaan dianjurkan untuk melakukan rekomendasi yang telah diberikan sehingga risiko dan penyebab terjadinya manajemen sumber daya manusia

yang tidak efektif dan efisien dapat diatasi dengan adanya rekomendasi-rekomendasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. E. (2017). *Auditing and Assurance Services*. England: Pearson Education Limited.
- Reider, R. (2002). *Operational Review: Maximum Results at Efficient Costs*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- LinovHR (2022, Maret 26). "7 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli".
<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>
- Luilu, V. Haryadi, Bambang. (2013). "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic". *AGORA*, 1(3):1158-2103.
- Sakban, dkk. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1):93-104.
- Sekaran, U, Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sigalingging, Lasrida. (2017). "Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. MEtalindo Wahana Putra". *Sains dan Komputer (SAINTIKOM)*, 16(2):330-339.
- Soedarsa, G. H., dkk. (2014). "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1):71-92.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Susan, Eri. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2):952-962).
- Purnama, B. J. (2016). "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2):27-36.
- Warsiah, D. d. (2009). *Metode Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan

Wulansari, P., dkk. (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten”. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2):163-171.