

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menelaah efektivitas atas fungsi sumber daya manusia pada PT. Taruna Jaya Sentosa Blitar.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah :

1. Manajemen PT. Taruna Jaya Sentosa Blitar belum memiliki prosedur yang mengatur mengenai perencanaan SDM, oleh karena itu perlu diadakan perencanaan SDM yang berkualitas.
2. Beberapa aktivitas fungsi SDM di PT. Taruna Jaya Sentosa sudah berjalan efektif, diantaranya rekrutmen SDM, seleksi dan penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja karyawan, kompensasi balas jasa, hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan, pemutusan hubungan kerja.

##### **a. Rekrutmen SDM**

Kebijakan rekrutmen SDM pada PT. Taruna Jaya Sentosa sudah terdokumentasi dengan baik walaupun masih sederhana. Perusahaan melakukan rekrutmen saat kekurangan karyawan.

b. Seleksi dan Penempatan SDM

Seleksi dan penempatan SDM pada perusahaan sudah berjalan efektif, seleksi dan penempatan dilakukan dengan memilih lamaran yang dikaji oleh bagian sdm (sumber daya manusia).

c. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Perusahaan PT Taruna Jaya Sentosa sudah melakukan perencanaan yang berhubungan dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam program pelatihan dan pengembangan sdm (sumber daya manusia) dinilai dapat memberikan tambahan ilmu dalam pelayanan serta tambahan ilmu keahlian.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan PT Taruna Jaya Sentosa sudah berjalan dengan efektif karena terdapat prosedur yang tepat untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan tersebut.

e. Kompensasi Balas Jasa

Perusahaan PT Taruna Jaya Sentosa telah menjalankan prosedur kompensasi dan balas jasa sesuai dengan peraturan pemerintah. Dan sejauh ini tidak ada masalah yang timbul diakibatkan dari ketidaksesuaian pemberian kompensasi.

f. Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan di perusahaan PT Taruna Jaya Sentosa terjalin baik antara direktur dengan karyawan.

g. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan telah menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan baik. Selain itu peralatan kesehatan dan keselamatan kerja telah tersedia.

h. Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan ketenagakerjaan sudah terjalin baik antara karyawan dengan direktur perusahaan. Namun perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada seluruh karyawannya baik secara lisan maupun tertulis.

i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PT Taruna Jaya Sentosa memiliki kebijakan PHK yang terdokumentasi dengan baik, namun salah satu kebijakan bisnis menyatakan bahwa jika seorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja, orang tersebut tidak akan diizinkan lagi bekerja untuk perusahaan tersebut.

## **B. Saran**

Penulis memberikan rekomendasi berdasarkan temuan studi untuk meningkatkan manajemen dan pelaksanaan operasi sumber daya manusia PT Taruna Jaya Sentosa antara lain :

1. Perencanaan SDM yang belum efektif sebaiknya PT. Taruna Jaya Sentosa mempunyai perencanaan SDM yang terdokumentasi sehingga ada gambaran jelas tentang kebutuhan SDM yang memungkinkan kuantitas dan kualitas karyawan dapat terpenuhi.
2. Untuk rekrutmen SDM, seleksi dan penempatan sdm, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja karyawan, kompensasi balas jasa, hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan, pemutusan hubungan kerja sudah berjalan efektif dan baik dan sudah mengikuti prosedur yang ada. Sebaiknya terus pertahankan aktivitas sumber daya ini karena untuk bisa lebih memajukan nama perusahaan.