

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT Mulyareksa Jayasakti Semarang, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dari setiap variabel yang dianalisis dan memberikan saran sebagai bentuk masukan bagi PT Mulyareksa Jayasakti sebagai berikut:

5.1. KESIMPULAN

5.1.1. Perencanaan SDM

Jumlah SDM di PT Mulyareksa Jayasakti saat ini sudah mencukupi dalam artian jumlahnya sudah sesuai untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan yang dijabarkan ke dalam *Job Description*.

Sementara untuk program perencanaan SDM di masa yang akan datang, PT Mulyareksa Jayasakti sudah menyusun program perencanaan SDM dalam jangka waktu 3 tahun kedepan yang meliputi:

1. Pada tahun 2017 dan 2018 akan dibuka cabang baru di Kota Yogyakarta dan Jakarta yang membutuhkan 14 personil SDM.
2. Pada tahun 2019 akan membuat unit usaha baru yaitu rental truk yang membutuhkan 2 personil SDM.

5.1.2. Rekrutmen

Proses rekrutmen yang dilakukan di perusahaan menggunakan dua metode yaitu:

1. Rekrutmen Internal dengan merekrut karyawan yang sudah ada untuk mengisi kekosongan jabatan.
2. Rekrutmen Eksternal dengan mencari karyawan baru dengan membuka lowongan pekerjaan di media cetak lokal serta situs website pencari kerja.

5.1.3. Seleksi

Proses seleksi yang berjalan di PT Mulyareksa Jayasakti dilakukan dalam beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyeleksi surat lamaran dan kelengkapan yang sudah dikirimkan oleh para pelamar.
2. Melakukan proses wawancara yang dipandu oleh Manajer Operasional.
3. Setelah 7 hari setelah proses wawancara akan diumumkan karyawan yang diterima untuk bekerja pada perusahaan.

5.1.4. Pelatihan dan Pengembangan

Proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di PT Mulyareksa Jayasakti masih sebatas pada metode *on the job training* dengan bimbingan dari Manajer Operasional selama satu bulan.

Sementara karyawan yang mendapatkan pelatihan merupakan karyawan baru yang berada pada posisi divisional yaitu Staff Divisi Ekspor, Impor, Trucking. Khusus untuk jabatan Staff Pemasaran akan dibimbing oleh Manajer Pemasaran. Jenis pelatihan berupa pelatihan teknis.

5.1.5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan di PT Mulyareksa Jayasakti dilakukan dengan melakukan proses evaluasi pada:

1. Laporan Hasil Kerja
2. Laporan Absensi

Kedua laporan tersebut akan dievaluasi oleh Direktur Utama dan Manajer Operasional sebagai hasil penilaian kinerja.

5.1.6. Kompensasi

PT Mulyareksa Jayasakti mengkategorikan pemberian kompensasi menjadi dua macam cara, yaitu dilihat dari:

1. Bentuk Kompensasi:

a. Finansial, berupa Gaji, Insentif, Tunjangan Transportasi, Pakaian Seragam, Kegiatan Darma Wisata.

2. Cara Pemberian

a. Langsung

1. Gaji yang merupakan balas jasa dibayar secara periodik per bulan.
2. Insentif berupa uang yang merupakan kompensasi atas prestasi yang telah dicapai

b. Tidak Langsung

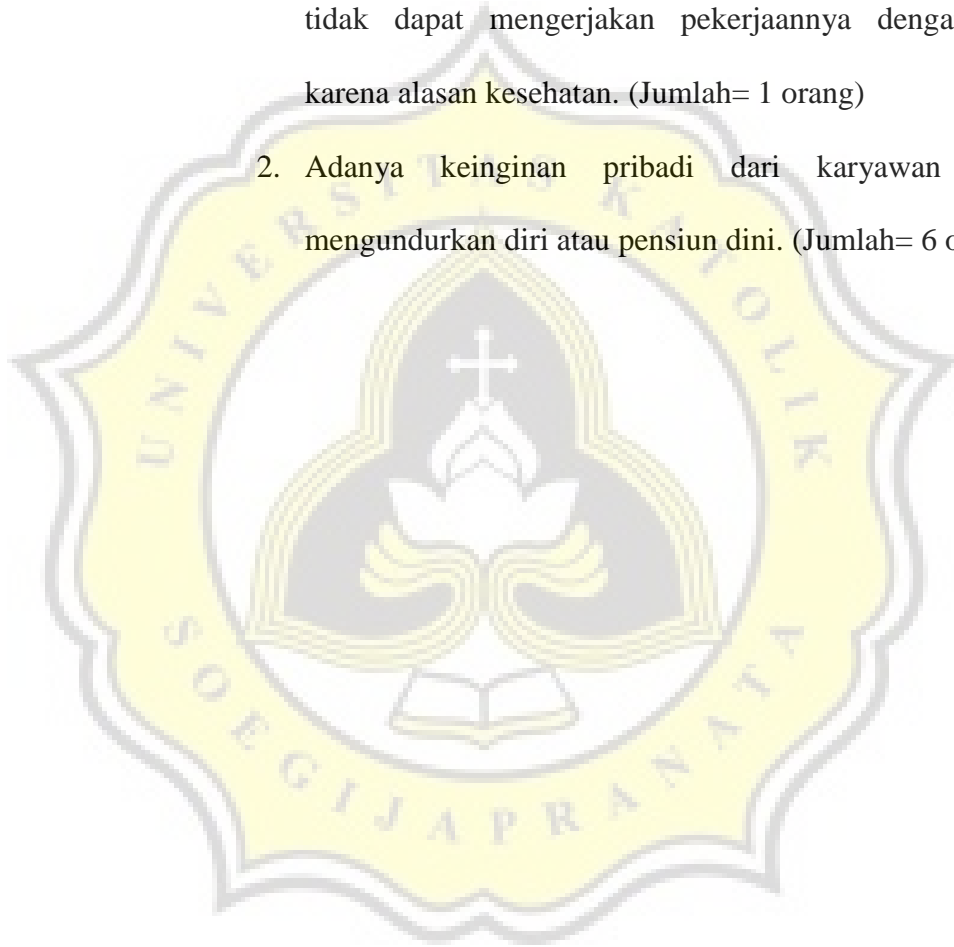
Kompensasi tambahan berupa THR, Tunjangan Transportasi, Pakaian Seragam, dan Kegiatan Darma Wisata.

Proses penentuan kompensasi di PT Mulyareksa Jayasakti dilakukan dengan melakukan survei “harga” pekerjaan sejenis pada perusahaan lain.

5.1.7. Dekrutmen

Proses dekrutmen yang dilakukan di PT Mulyareksa Jayasakti adalah dengan:

1. Memberikan pensiun bagi karyawan yang dianggap sudah tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena alasan kesehatan. (Jumlah= 1 orang)
2. Adanya keinginan pribadi dari karyawan untuk mengundurkan diri atau pensiun dini. (Jumlah= 6 orang)



5.2. SARAN

5.2.1. Perencanaan SDM

PT Mulyareksa Jayasakti hendaknya segera menyusun *job specification* dan *job description* pada jabatan baru yang sudah diproyeksikan untuk rencana ekspansi dan rencana perluasan unit usaha agar kriteria karyawan yang dibutuhkan beserta tugas-tugas yang harus dikerjakan bisa diketahui dengan jelas bagi para pelamar kerja.

5.2.2. Rekrutmen

Rekrutmen Internal yang dilakukan di PT Mulyareksa Jayasakti sebaiknya dibuat dalam bentuk promosi jabatan. Hal itu akan lebih efektif agar membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Kebijakan ini juga bisa digunakan sebagai bentuk penghargaan dari PT Mulyareksa Jayasakti kepada karyawan yang berkinerja baik untuk mendapatkan tugas baru dengan posisi yang lebih tinggi.

Sementara untuk proses rekrutmen secara eksternal, perusahaan harus menambah sumber untuk mencari calon karyawan baru yaitu dengan memanfaatkan jalur koneksi yang berasal dari karyawan yang sudah bekerja di PT Mulyareksa Jayasakti. Selain itu untuk mempersiapkan rencana ekspansi di perusahaan dan rencana perluasan unit usaha, maka

sebaiknya PT Mulyareksa Jayasakti juga mencari karyawan baru melalui kegiatan bursa kerja yang diadakan oleh instansi pemerintahan maupun universitas, karena dari proyeksi kebutuhan SDM yang sudah direncanakan, perusahaan membutuhkan 16 personil baru. Selain itu PT Mulyareksa Jayasakti dapat menyelenggarakan program magang dengan menempatkan mahasiswa pada pekerjaan sementara tanpa adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memperkerjakan mahasiswa secara tetap maupun kewajiban untuk memberi mahasiswa posisi tetap dalam perusahaan setelah lulus. Hal itu akan memudahkan PT Mulyareksa Jayasakti dalam memperoleh karyawan baru.

5.2.3. Seleksi

Dalam perencanaan SDM yang telah disusun, diketahui bahwa untuk melakukan ekspansi dan perluasan unit usaha akan dibutuhkan personil baru sejumlah 16 orang, sehingga jumlah pelamar yang mendaftar diprediksi akan lebih dari 16 orang yang dibutuhkan tersebut. Maka dari itu proses seleksi karyawan sebaiknya tidak hanya melibatkan Manajer Operasional saja tetapi harus dibuat tim yang akan menyeleksi para pelamar sehingga proses seleksi akan berjalan dengan lancar dan tidak membutuhkan waktu yang panjang.

5.2.4. Pelatihan dan Pengembangan

Proses pelatihan dan pengembangan SDM di PT Mulyareksa Jayasakti hendaknya tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja. Karyawan yang sudah lama bekerja berhak mendapatkan proses pelatihan yang sifatnya akan mengembangkan kemampuan individu sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM di PT Mulyareksa Jayasakti dapat memanfaatkan metode *off the job training* dengan mengikuti kegiatan di tempat yang terpisah di luar perusahaan. Dengan metode *off the job training*, karyawan akan diberikan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Adapun kegiatan *off the job training* yang dapat direncanakan oleh PT Mulyareksa Jayasakti diantaranya:

1. Mengirim karyawan pada kegiatan diklat atau seminar yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang berkaitan dengan proses bisnis PT Mulyareksa Jayasakti.
2. Kegiatan *Outbond* atau *Gathering* Karyawan yang bertujuan untuk menguatkan ikatan kerjasama setiap karyawan dan untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan dari masing-masing pribadi karyawan.

5.2.5. Penilaian Kinerja

PT Mulyareksa Jayasakti juga dapat menggunakan sistem penilaian kinerja yang lebih terukur agar proses penilaian kinerja tidak hanya dipergunakan sebagai indikator dalam pemberian kompensasi melainkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi keputusan-keputusan strategis yang berkaitan dengan proses pengelolaan SDM seperti perencanaan mengenai kebutuhan SDM serta kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan diantaranya:

1. **Metode Ranking**, yaitu dengan mengurutkan kinerja karyawan yang memiliki kinerja paling tinggi hingga paling rendah.
2. **Metode Management by Objectives (MBO)**, yaitu karyawan diwajibkan menyusun konsep tujuan jangka pendek dalam menjalankan *job description* nya kemudian mengusulkan konsep tersebut kepada Manajer. Jika konsepnya diterima, maka konsep tersebut dapat menjadi tolok ukur penilaian kinerja karyawan. Metode MBO baik bagi pengembangan karyawan karena karyawan dituntut untuk bekerja dengan menyusun konsep sendiri agar memudahkan mengerjakan *job description* yang ditugaskan.

5.2.6. Kompensasi

Program pemberian jaminan sosial kesehatan (BPJS) sebaiknya dianggarkan khusus oleh PT Mulyareksa Jayasakti, sehingga karyawan tidak perlu menanggung dana tersebut secara pribadi dari gaji yang dipotong sebagian oleh perusahaan. Hal ini perlu dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan tentu akan merasa dihargai karena diberikan dana jaminan sosial langsung dari anggaran perusahaan tanpa harus mengurangi jumlah pendapatannya.

5.2.7. Dekrutmen

PT Mulyareksa Jayasakti dalam melakukan proses dekrutmen harus menurut pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana bagi karyawan yang hendak dari perusahaan agar dapat melaporkan keinginannya tersebut kepada Direktur Utama maksimal 1 bulan sebelum karyawan tersebut resmi keluar sesuai dengan Pasal 162 ayat 3 serta memberikan uang pesangon yang sesuai dengan aturan yang mengatur tentang uang pesangon yaitu pada Pasal 156.