

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Umum Jasa Tirta II berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah pertama sebagai berikut: Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia yaitu Dalam pengelolaannya, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berperan aktif dalam setiap aktivitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen yang berfokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kunci untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan.

Menurut peneliti sejauh ini penerapan Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II terdiri dari beberapa aspek yaitu: Pengertian SDM dalam Manajemen SDM., Analisis Jabatan, Perencanaan Tenaga Kerja, Pengadaan Tenaga Kerja., Pelatihan dan Pengembangan, Kebijakan Kompensasi, Perencanaan Karir, Kebijakan Kesejahteraan. Peneliti bermaksud ialah perusahaan ini sedang menjalankan dari beberapa program di atas salah satunya ialah perencanaan tenaga kerja (rekrutmen). Pegawai bisa mengetahui Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen dari visi misi perusahaan dan strategi perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Strategi pengembangan SDM kembali lagi

berdasarkan isi visi-misi perusahaan pertama kali kemudian melibatkan semua *stakeholders* jadi semua pihak terikat harus dilibatkan, semua direksi dan semua fungsi lain di perusahaan ini dilibatkan dan kemudian identifikasi target utama apa dari perusahaan diturunkan menjadi target masing-masing divisi dan strategi SDM melihat aspek orang-orang. Strategi perusahaan ini bukan dimiliki oleh departemen divisi SDM Pusat, melainkan strategi dimiliki keseluruhan Unit dari PJT II. Strategi pengembangan SDM bisa berjalan jika *mindset* pemimpinnya berfikir sesuai eranya maupun dimasa akan mendatang (era disrupsi) dan pegawainya sejalan dengan arahan pemimpinnya secara totalitas profesional. Intinya ialah strategi pengembangan SDM perusahaan ini diatur semuanya oleh Perusahaan Umum Jasa Tirta II untuk semua Unit yang perusahaan umum ini miliki. Strategi pengembangan SDM Perusahaan Umum jasa Tirta II (PJT II).

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Perusahaan Umum Jasa Tirta II berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah kedua sebagai berikut: Penetapan Bidang Kompetensi Ketetapan Sumber Daya manusia Dalam Bidang Kompetensi Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Merupakan syarat utama bisa menjadikan perusahaan BUMN itu sustainable karena terciptanya rekrutmen di sebuah perusahaan terkhusus Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Perusahaan Umum Jasa Tirta II untuk memposisikan pegawai baru akan ada permintaan dari setiap unit wilayah atau seksi yang membutuhkan tenaga kerja baru, kantor pusat PJT II hanya langsung memberikan pegawai kepada unit wilayah

maupun ke kantor seksi yang akan mengatur pegawai baru untuk penempatan posisinya yaitu adalah kantor unit wilayah tersebut. Perusahaan Umum Jasa Tirta II banyak Pegawai yang menilai ketidakpuasan dalam hal penempatan posisi yang bukan bidang kompetensi calon pelamar yang mendaftarkan posisi lamarannya.

Pelatihan pada Perusahaan Umum jasa Tirta II dilakukan kepada pegawai baru yang baru saja lolos seleksi penerimaan kerja, direkan untuk mempelajari bidang-bidang yang mungkin tidak tepat dalam bidang kompetensinya pelamar tersebut. Perusahaan ini melatih dan mendidik pegawai baru agar bisa mengikuti arahan dari atasananya. Perusahaan Umum Jasa Tirta II untuk memindahkan atau menyalurkan sebelumnya akan ada kegiatan pengenalan wilayah kerja, sebagai pegawai baru itu tidak langsung berkerja. Setelah pelatihan nanti Kantor unit wilayah dan kantor seksi PJT II mengkoordinasikan siapa yang membutuhkan atau ada kantor mana yang kekurangan tenaga SDMnya. Maka dari itu PJT II akan Menyalurkan tenaga SDM tersebut ke kantor Unit Wilayah yang ditujukannya tidak bergantung kepada domisili. Dalam penyaluran tenaga kerja baru tidak ada batasan waktu yang ditentukan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Perusahaan Umum Jasa Tirta II berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah ketiga sebagai berikut: pendistribusian pegawai yaitu memiliki karyawan baru di perusahaan merupakan satu suntikan tenaga yang dapat mendukung kerja perusahaan. Namun, ketika pertama kali masuk ada hal yang tidak boleh dilewatkan oleh perusahaan, khususnya *Human*

Resource Development (HRD). Hal tersebut adalah orientasi karyawan baru untuk mengenali lingkungan kerja perusahaan.

Karyawan baru sebaiknya diprogramkan untuk melakukan *office tour* sekaligus pengenalan pada unit wilayah kerja maupun seksi kerja yang berada pada setiap bagian. Selain agar *familiar*, hal ini juga penting agar karyawan baru dapat mengetahui tempat dan orang-orang yang nantinya akan banyak berhubungan dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Orientasi seperti ini merupakan tahap paling awal dalam adaptasi karyawan. Tahap ini juga bisa disertai dengan pengenalan *job description* untuk setiap bagian serta struktur organisasi di perusahaan tersebut. Tujuannya jelas, agar karyawan baru dapat memahami apa pekerjaan yang harus dilakukannya, dan kepada siapa ia bertanggung jawab. Hal mendasar yang sangat penting dan tidak boleh dilupakan adalah pemahaman pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan Umum Jasa Tirta II sebelum menyalurkan atau pendistribusian pegawai ke unit wilayah maupun seksi kerja sebelumnya para pimpinan Bidang SDM Perusahaan Umum Jasa Tirta II melakukan pelatihan atau pengenalan unit wilayah maupun seksi kerjanya. Dalam mendistribusikan pegawai baru ke unit wilayah kerja maupun seksi Perusahaan Umum Jasa Tirta II akan menunggu laporan atau permintaan dari unit-unit wilayah maupun seksi kerja yang membutuhkan tenaga kerja maka Bidang SDM Perusahaan Umum Jasa Tirta II akan mendistribusikannya sesuai kebutuhan dari padakantor unit wilayah maupun seksi. Maka dari itu pegawai baru beberapa yang tidak sesuai dengan kompetensinya yang mereka melamar sebelumnya, meskipun adanya

pelatihan sebelumnya untuk adaptabilitas kerja diposisi yang ditempatkan oleh Perusahaan Umum Jasa Tirta II.

Perusahaan Umum Jasa Tirta II dalam menyalurkan tenaga kerja baru ke unit wilayah maupun seksi kerja menurut Bapak Muhtar sebagai Karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta II menjelaskan bahwa Perusahaan Umum Jasa Tirta II dalam mendistribusikan pegawai ke unit wilayah maupun seksi kerja tidak ada batasan waktunya, semisal nya tidak ada unit wilayah maupun seksi kerja yang membutuhkan maka sementara pegawai baru tersebut ditempatkan di bagian-bagian ada pada bidang yang ada di pusat.

Peneliti disini praduga masalah mengenai adanya jangka waktu yang tidak jelas atau tidak ada kepastiannya untuk pendistribusian pegawai. Perusahaan Umum Jasa Tirta II ini harus melakukan atau membuat kebijakan waktu mengenai pendistribusian pegawai kepada unit-unit wilayah maupun seksi kerja agar tidak terjadinya penumpukan karyawan atau pembengkakan anggaran.

5.2 Rekomendasi

Rekomendasi ialah saran penelitian yang diberikan oleh peneliti. Rekomendasi yang akan diberikan terdiri dari rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis. Rekomendasi akademik ialah saran penelitian selanjutnya terdiridari saran yakni teori, metodologi penelitian, cara pencarian data dan analisisnya. Sedangkan rekomendasi praktis ialah saran peneliti terhadap institusi penelitiannya, saran yang membacanya dan individu peneliti yang mendapatkan manfaat dari hasil temuan penelitiannya.

5.2.1 Rekomendasi Akademik

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti bermaksud untuk memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut:

- A. Hasil Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menambah kajian keilmuan khususnya Ilmu Administrasi Negara. Terkhusus mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia serta Azaz-Azaz Manajemen dalam Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam rekrutmen dalam kondisi reformasi birokrasi sistem penguatan SDM untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk organisasinya yang akan berdampak pada kualitas hidup masyarakat.
- B. Penelitian mengenai Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam rekrutmen terutama pada perusahaan BUMN yang peneliti amati masih kurang maksimal dan perlu dikembangkan lagi sumber daya manusianya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan melalui pemilihan teori, maupun objek daerah yang berbeda.
- C. Untuk mahasiswa Universitas Islam “45” Bekasi agar dapat menjadi sebuah pembelajaran ilmu mengenai Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen.
- D. Bagi Universitas Islam “45” Bekasi semoga dengan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak orang terutama untuk mahasiswa dan dosen agar dapat melaksanakan penelitian yang lebih baik untuk kedepannya khususnya yang

berkaitan dengan pelaksanaan Pengembangan Kapasitas (*Capacity Bulding*) Manajemen Sumber Daya Manusia.

5.2.2 Rekomendasi Praktis

Peneliti menyarankan untuk institusi BUMN Perusahaan Umum Jasa Tirta II, lebih mempermudah penelitian selanjutnya untuk memperoleh data primer maupun sekunder. Dikarenakan penelitian ini akan berdampak *positif* bagi perusahaan ini akan supaya menjadi *monitoring* dan evaluasi secara *eksternal*.

Penelitian ini diharap bisa sangat berguna untuk institusi lainnya(publik/swasta). Peneliti memperoleh manfaat atas temuain ini, dikarenakan Sumber Daya Manusia ialah aspek termahal dan terpenting dalam sebuah organisasi sepertihal tersebut dalam Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Dalam penemuan ini peneliti menyarankan kepada Perusahaan Umum Jasa Tirta II yang bermaksud dalam bidang rekrutmen.

Perusahaan Umum Jasa Tirta II jika membuka lowongan atau program rekrutmen agar memprioritaskan tenaga kerja kontrak yang sudah ada untuk diangkat menjadi karyawan tetap agar tidak terjadinya pengenalan kembali terhadap visi misi Perusahaan ini. Jika memprioritaskan tenaga kerja kontrak yang sudah ada maka perusahaan tersebut tidak akan mengeluarkan anggaran atau program pelatihan dan pengenalan untuk tenaga kerja baru.

Perusahaan Umum jasa Tirta II dimana perusahaan ini ditugasi untuk menenggarakan pemanfaatan umum atas air dan sumber-sumber air yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta pengelolaan daerah aliran sungai. Pada pengelolaan daerah aliran sungai dimana Perusahaan Umum Jasa Tirta II ini menggunkan jasa atau berkerja sama dengan sebuah lembaga bernama TPOP PSDA yang dimana ditugaskan untuk pengelolaan daerah aliran sungai, menurut peneliti Perusahaan Umum Jasa Tirta II ini harus melakukan rekrutmen kepada tenaga kerja TPOP PSDA untuk diangkat atau direkrut sebagai karyawan PJT II meskipun memang banyak dari segi pendidikan yang tidak sesuai dengan kriteria PJT II namun tidak menutup kemungkinan mereka juga bisa bersaing dengan pegawai-pegawai yang sudah ada dalam Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Dikarenakan banyak tenaga kerja TPOP PSDA ini yang mengetahui daerah aliran sungai yang didalam cangkupan Perusahaan Umum Jasa Tirta II, bahkan terbilang lebih mengetahui letak-letak daerah aliran sungai yang bercakupan dengan PJT II ini dibandingkan tenaga kerja baru yang belum pasti mereka mengetahuinnya daerah aliran sungai yang bercakupan dengan Perusahaan Umum Jasa Tirta II.