

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendekatannya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dilakukan dengan pendekatan *system social*. Tahap pelaksanaannya yaitu *recruitment* (pengadaan), *maintenance* (pemeliharaan), dan *development* (pengembangan). Fungsi adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemberhentian. Urgensi adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu karena Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal, *staffing* dan *personalia* dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sebab kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dapat dikatakan sudah terlaksanakan dengan

cukup baik. Ini didukung dengan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memang telah mendukung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bagus yang dilakukan dengan seleksi yang baik dan pelatihan di waktu-waktu tertentu. Namun hal yang wajar jika dalam proses tersebut terdapat kendala, kendala dalam komunikasi, kendala dalam kedisiplinan, kendala karyawan dalam ketidakpuasan kinerja sehingga kurangnya motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Dimana kendala tersebut dapat menghambat jalannya proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

Namun dengan kendala yang di hadapi oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dapat diselesaikan dengan beberapa solusi yaitu, dengan mengingatkan karyawan tentang visi misi perusahaan, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat juga harus menyiapkan tempat kerja yang memiliki budaya kerja disiplin dan taat pada peraturan. Setelah itu lakukan evaluasi kinerja untuk mengukur hasil kinerja karyawan karyawan. Dengan mengetahui hasil kinerja karyawan, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan pencapaian mereka, baik dalam kedisiplinan maupun kinerja, dan memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang tidak sesuai standar kerja perusahaan. Serta mengadakan gathering dengan kegiatan yang seru dan menyenangkan, untuk menghilangkan kejenuhan pada karyawan. Dengan ini dapat menghindari kendala yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat sebaiknya mempertimbangkan lingkungan kerja atau suasana kerja agar lebih kondusif dan karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Adapun pertimbangan lain yang dimaksud adalah meningkatkan pengembangan karir kinerja karyawan pada perusahaan agar jenjang karir karyawan bisa lebih berkembang. Selain itu, penghargaan untuk karyawan perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disarankan mengevaluasi pekerjaan masing-masing karyawan. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat harus dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Selain itu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat harus sering memberikan pujian atas pekerjaan karyawan, sehingga karyawan merasa akan termotivasi dalam pekerjaannya karena merasa dihargai.

4. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maupun antara pegawai dengan atasannya, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar disarankan untuk sering mengadakan acara silaturahmi dengan kegiatan yang seru dan menyenangkan. Lupakan sejenak kepenatan rutinitas sehari-hari di kantor. Acara berkumpul seperti acara outbond, jalan-jalan bersama, makan siang bersama dapat mempererat kebersamaan karyawan dalam suatu perusahaan. Silaturahmi ini juga dapat memperbaiki permasalahan komunikasi antar pegawai dan atasan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar.
5. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan perusahaan.

