

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan Narasumber PT Harafiel Tri Jaya serta dengan analisis literatur, maka didapatkan kesimpulan yaitu:

1. Hasil identifikasi manajemen sumber daya manusia di PT Harafiel Tri Jaya mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan karyawan yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, kompensasi, hingga pemeliharaan keselamatan kerja. Perencanaan SDM dilakukan secara strategis untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, sementara proses rekrutmen dan seleksi dirancang untuk mendapatkan kandidat terbaik melalui berbagai metode seleksi yang efektif. Pelatihan dan pengembangan karyawan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, guna mendukung kinerja optimal. Penilaian kerja diterapkan secara objektif untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas, dan kompensasi diberikan berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan. Pemeliharaan keselamatan kerja diimplementasikan dengan serius melalui program K3 yang menyeluruh, menjamin kesehatan dan keselamatan pegawai dan pekerja di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan literatur yang relevan, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di PT Harafiel Tri Jaya, beberapa usulan penting dapat diterapkan. Pertama, merancang kompetensi dan sistem perencanaan SDM yang melibatkan tujuan, perencanaan organisasi, pengauditan, dan peramalan SDM, untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan masa depan serta akan memberikan dampak signifikan dalam memastikan pengelolaan tenaga kerja yang efisien dan selaras dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, mengadopsi metode rekrutmen terbuka dan tertutup untuk mendapatkan kandidat terbaik, serta menerapkan proses seleksi yang akurat dan adil serta

serta akan memberikan dampak signifikan dalam proses ini. Ketiga, menggunakan pendekatan berbasis kompetensi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan manajerial. Keempat, menerapkan metode penilaian kinerja yang komprehensif dengan indikator yang jelas dan valid untuk mengukur efektivitas kerja pegawai serta memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Kelima, menentukan kompensasi yang adil melalui analisis jabatan, survei gaji, dan evaluasi kinerja, serta mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhinya. Terakhir, mengembangkan dan mengimplementasikan program K3 yang menyeluruh dan terstruktur, termasuk komitmen pimpinan, kebijakan K3, pengawasan, pelatihan, dan dokumentasi, untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal serta secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan.

## 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil identifikasi dan usulan penelitian ini, disarankan agar PT Harafiel Tri Jaya untuk fokus pada integrasi dan penggunaan teknologi dalam semua aspek manajemen SDM. Hal ini dapat mencakup implementasi sistem manajemen SDM berbasis teknologi untuk mendukung perencanaan strategis, rekrutmen yang efisien melalui platform digital, pelatihan dan pengembangan online yang terstruktur, serta sistem penilaian kinerja dan pengelolaan kompensasi yang terotomatisasi dan transparan.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh kebijakan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat fokus pada evaluasi efektivitas program K3 yang diterapkan oleh PT Harafiel Tri Jaya.