

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penulisan Laporan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui fungsi dan tugas Departemen *Human Resources Development* di Sutindo Group dalam mengelola para karyawannya. Terdapat lima fungsi pokok departemen HRD menurut Iqbal Arraniri dkk. (2021, h. 21), yaitu fungsi perencanaan, fungsi rekrutmen dan seleksi, fungsi manajemen kinerja dan evaluasi, pengembangan karyawan, dan fungsi perencanaan karier karyawan. Dari kelima fungsi tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa semua fungsi-fungsi pokok departemen HRD telah dilaksanakan oleh departemen HRD yang ada di Sutindo Group. Terdapat *Human Capital and Talent Management Department* yang melaksanakan tiga fungsi yaitu fungsi perencanaan, fungsi manajemen kinerja dan evaluasi, dan fungsi perencanaan karier karyawan. *Recruitment and Assessment Department* melaksanakan fungsi rekrutmen dan seleksi. *Competency Management and Development Department* melaksanakan fungsi pengembangan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan oleh Iqbal Arraniri dkk. (2021, h. 38) bahwa pada dasarnya fungsi departemen HRD yaitu untuk menangani seluruh hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Hal-hal tersebut meliputi perencanaan, pemeliharaan, meningkatkan, serta menganalisis kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, terdapat pula empat tugas utama departemen HRD menurut Siagian (2008, h. 56) yaitu menyelenggarakan kegiatan rekrutmen dan seleksi, mengadakan program pelatihan dan pengembangan, memberikan kompensasi dan *benefit*, serta mengadakan evaluasi kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian dapat penulis simpulkan bahwa seluruh departemen HRD yang terdapat dalam Sutindo Group telah melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik. *Recruitment and Assessment Department* bertugas untuk menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi. *Competency Management and Development Department* bertugas untuk memberikan program pelatihan dan pengembangan. *Compensation and Benefit*

Department bertugas untuk memberikan kompensasi dan *benefit*. Selanjutnya, *Human Capital and Talent Management Department* bertugas untuk mengadakan evaluasi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan oleh Siagian (2008, h. 65) bahwa tugas HRD yaitu mengelola seluruh karyawan agar dapat menjaga perusahaan dari berbagai masalah yang akan muncul pada bidang ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama kurang lebih tiga bulan saat melaksanakan kegiatan PKL di Sutindo Group, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja para karyawan di Sutindo Group sudah sangat bagus, namun terdapat satu hal yang perlu ditingkatkan yaitu tentang pembaharuan informasi terkait perkembangan organisasi dalam sistem HRIS milik Sutindo Group. Terdapat sedikit masukan untuk meminimalisir kesalahan input serta membantu memaksimalkan kinerja karyawan khususnya di departemen CMD. Pada proses pendataan di HRIS ketika mengisi transaksi *training* bagian hasil evaluasi program *training* dan *training impact* sebaiknya dapat ditambahkan opsi '*Upload file*'. Hal ini berguna untuk meminimalisasikan *human error* pada saat penginputan, karena jika diisi secara manual membutuhkan konsentrasi ekstra sehingga akan sangat memakan banyak waktu mengingat jumlah peserta dalam sekali *training* dapat mencapai 50 lebih orang serta formulir evaluasi yang terdiri dari 13 pertanyaan untuk masing-masing peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Iqbal Arraniri , Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (4th ed.) Bandung: Refika Aditama.
- Oei, I. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2th ed.) Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Richman, N. (2015). Human Resource Management and Human Resource Development: Evolution And Contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 1(2), 120-129.
- Sheehan, M., N. Garavan, T., & Carbery, R. (2014). Innovation and Human Resource Development (HRD). *European Journal of Training And Development*, 38(1/2), 2–14.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (1st ed.) Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 16(1), 27–34.
- Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management* (1st ed.) Berlin: Springer-Verlag.