

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berjalan secara efektif. Proses rekrutmen sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

2. Rekrutmen

Proses rekrutmen yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah berjalan secara efektif dan efisien. Proses rekrutmen telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Seleksi dan Penempatan

Proses seleksi yang diterapkan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah berjalan secara efektif. Proses seleksi dilakukan dengan sistem gugur dan ranking kandidat terbaik berdasarkan kuota. Namun, perusahaan tidak memiliki dokumen panduan seleksi dan penempatan.

4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Setiap karyawan diberi kesempatan 2 (dua) kali pelatihan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki program perencanaan dan pengembangan karir yang sudah berjalan secara efektif. Program perencanaan dan pengembangan karir dapat diikuti oleh seluruh karyawan.

6. Penilaian Kinerja

Program penilaian kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun sekali pada bulan Desember. Namun, tujuan penilaian kinerja tidak didokumentasikan dan disosialisasikan secara memadai, serta hasil kinerja karyawan ini tidak

disampaikan kembali kepada karyawan yang bersangkutan sebagai umpan balik.

7. Kompensasi dan Balas Jasa

Program pemberian kompensasi dan balas jasa di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah berjalan secara efektif sesuai dengan peraturan walikota Surabaya dan peraturan perusahaan. Besarnya kompensasi diberikan berdasarkan pangkat dan golongan yang sesuai dengan tingkat pendidikan. Kompensasi diberikan secara tepat waktu setiap bulan langsung kepada karyawan yang bersangkutan.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Program kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah berjalan secara efektif. Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawannya pada program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan jika terjadi kecelakaan kerja.

9. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Proses pemutusan hubungan kerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya telah berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150-172. Seluruh karyawan telah mengetahui dengan baik mengenai peraturan ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebaiknya memiliki dokumen panduan seleksi dan penempatan.
2. Tujuan penilaian kinerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya seharusnya didokumentasikan dan disosialisasikan secara memadai sehingga karyawan dapat memahami tujuan dari penilaian kinerja tersebut. Dan hasil penilaian kinerjanya disampaikan kepada karyawan yang dinilai sebagai umpan balik agar karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan
3. Walaupun program SDM sudah efektif, maka tidak ada salahnya untuk meningkatkan lagi kinerjanya.