

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

I. Umum

Terdapat peranan audit manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas perekrutan karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya kebijakan dan standar tertulis yang menjadi pedoman dalam proses audit manajemen sumber daya manusia, dimana audit manajemen sumber daya manusia dalam mengumpulkan temuan-temuan (khususnya dalam proses perekrutan karyawan) telah mengikuti prosedur yang ada. Dari temuan itu menghasilkan laporan mengenai bagaimana kinerja perekrutan di lingkungan perusahaan yang akan menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen perusahaan terhadap efek dari proses perekrutan karyawan. Dengan adanya audit manajemen sumber daya manusia, menjadikan proses perekrutan karyawan periode berikutnya lebih efektif karena selalu ada proses perbaikan.

II. Khusus

1. Terdapat peranan audit manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas perekrutan karyawan.
2. Audit manajemen sumber daya manusia di PT. Inti (Persero) telah memiliki kualifikasi audit yang sesuai dengan konsep auditing.

3. Hampir 85% sistem perekrutan karyawan di PT. Inti (Persero) melalui *open recruitment*.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, penulis akan mencoba memberikan beberapa saran ke arah perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

5.2.1 Saran untuk PT. Inti (Persero)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan di lingkungan perusahaan, terdapat tanggapan responden yang mengaku tidak tahu mengenai kegiatan-kegiatan spesifik di dalam perusahaan, seperti kegiatan audit. Diharapkan adanya kerja sama di dalam masing-masing divisi dalam perusahaan agar lebih mengenal lebih dalam tentang kegiatan auditing ini agar dapat membantu proses auditing. Jumlah tenaga kerja yang cukup banyak di dalam perusahaan memang menjadi kendala itu. Tetapi dengan adanya kerja sama yang baik akan memudahkan kegiatan auditing.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa dalam indikator efektivitas perekrutan karyawan yang paling tinggi adalah perusahaan lebih suka sistem *open recruitment*, perlu menjadi perhatian bahwa sebaiknya memanfaatkan sumber daya manusia yang telah ada terlebih dahulu di dalam perusahaan. Jika perlu dipilih kandidat-kandidat yang memang berkompeten di dalam pengisian jabatan yang kosong, sehingga dapat menghindari menumpuknya jumlah tenaga kerja di perusahaan.

Sementara itu untuk lebih meningkatkan peranan audit manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan kerja sama yang baik dari masing-masing personel di dalam perusahaan sehingga mendapatkan hasil timbal balik yang positif. Untuk masalah kualifikasi auditor di dalam perusahaan, sebaiknya jabatan auditor senior bersertifikasi CIA.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka penulis akan menyarankan beberapa hal berikut :

1. Melakukan evaluasi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner agar pernyataan-pernyataan tersebut dapat mewakili variabel yang hendak diukur secara tepat.
2. Mencari indikator lain yang lebih bervariasi untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan.
3. Data penelitian yang telah diperoleh dikembangkan pula dengan wawancara dengan pihak yang bersangkutan, karena akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya.