

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menutup laporan hasil evaluasi Tugas Akhir dengan Simpulan dari hasil penilaian dan Saran bagi Perkebunan Kelapa Sawit BK Brothers.

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada penilaian menggunakan *SCAMPI C* berbasis *People Capability Maturity Model (P-CMM)* dan hasil analisis yang telah dihasilkan, kesimpulan yang dapat diberikan dari hasil penilaian adalah :

1. *Process Area : Staffing*

- a) Aktifitas *staffing* organisasi dilaksanakan secara konsisten akan tetapi belum mendokumentasikan kebijakan dan prosedur aktifitas *staffing*.
- b) Organisasi melakukan proses pembukaan jabatan sesuai dengan rencana keuangan untuk menentukan proses seleksi yang akan dijalankan dan fasilitas yang akan diberikan kepada kandidat yang di terima, akan tetapi organisasi belum mendokumentasikan standar karakteristik kandidat dari jabatan dan penyebaran informasi hanya dilakukan dari mulut ke mulut karena pencarian kandidat jabatan dilakukan hanya dari dalam organisasi.
- c) Organisasi mengecek status hukum dari kandidat berminat dan organisasi juga secara terbuka memberikan informasi yang dibutuhkan kandidat seperti informasi mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan dan proses rekrutmen penerimaan kandidat dapat diikuti oleh individu dalam unit terkait yang bertujuan memberi penilaian lebih mendalam mengenai kandidat dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, akan tetapi organisasi belum menerapkan untuk mendokumentasikan nama-nama dari kandidat yang mendaftar dan hasil dari proses seleksi.
- d) Organisasi mengevaluasi secara berkala beban kerja dan jumlah dari sumberdaya manusia untuk menjaga keseimbangan kerja dalam organisasi, pada saat sebelum melaksanakan rekrutmen, pemilihan proses yang tepat ditetapkan terlebih dahulu dan agar kandidat yang di

terima bisa segera terbiasa dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, maka individu yang di terima langsung dilibatkan dalam dunia kerja nyata, tetapi, penyesuaian gaji sepenuhnya adalah kebijakan organisasi tanpa adanya campur tangan sumberdaya manusia dan kebijakan tersebut tidak di dokumentasikan serta organisasi juga belum mendokumentasikan prosedur pengurangan sumberdaya manusia.

2. Process Area : Communication and Coordination

- a) Aktifitas pada *communication and coordination* organisasi dijalankan dengan konsisten.
- b) Organisasi menerapkan kebijakan cara berkomunikasi dengan atasan dengan tujuan untuk menjaga kesopanan sumberdaya manusia. Organisasi menganalisa masukan dari individu dan memastikan informasi tersebut sebagai salah satu acuan pengambilan keputusan dan kemudian kesimpulan dari keputusan tersebut disebarkan secara merata keseluruh bagian organisasi untuk kemudian informasi keputusan ini dilakukan pengulasan untuk melihat efek dari keputusan tersebut.
- c) Pada saat organisasi akan melaksanakan pertemuan, individu yang terlibat diberitahukan dahulu jauh sebelum pertemuan dilaksanakan dengan memberikan informasi lengkap mengenai tujuan dari dilaksanakannya pertemuan, setelah pertemuan dilakukan dan keputusan di dapat, maka hasil dari keputusan tersebut dilihat perkembangannya oleh individu berwenang terhadap efek yang terjadi, tapi, meskipun kebijakan komunikasi telah ditetapkan dan diterapkan, seperti kebijakan cara berkomunikasi dengan atasan, kebijakan tersebut tidak di dokumentasikan.

3. Process Area : Work Environment

- a) Diketahui organisasi peduli dengan lingkungan kerja sumberdaya manusia dalam organisasi dengan menganalisa secara rinci, mendesain sesuai kebutuhan, memenuhi dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan akan sumberdaya, akan tetapi, pada saat suatu waktu organisasi tidak atau belum dapat memenuhi kebutuhan

sumberdaya yang berhubungan dengan proses kerja sumberdaya manusia, organisasi tidak melakukan analisa dan tidak mendokumentasikan kemungkinan resiko yang mungkin terjadi.

- b) Organisasi juga peduli dengan faktor fisik organisasi dengan menjaga faktor fisik seperti menjaga ketenangan dan ketentraman saat bekerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan apabila terdapat permasalahan faktor fisik dalam organisasi maka tindakan langsung dilakukan oleh individu berwenang seperti memberi teguran, tetapi, organisasi belum memiliki dokumen mengenai kondisi kerja yang beresiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

4. Process Area : Performance Management

- a) Individu yang berwenang mengulas secara berkala hasil penilaian kinerja berdasarkan pada dokumen penilaian yang dimiliki dan setelah di dapatkan kesimpulan, individu yang teridentifikasi memiliki masalah pencapaian kinerja diberi tahu oleh individu berwenang dan hanya memberikan teguran resmi tanpa menginformasikan hasil dari penilaian kinerja individu tersebut, meskipun demikian, individu yang memiliki masalah kinerja tersebut dapat memberikan argumentasi mengenai alasan kinerja yang bermasalah dan organisasi juga tidak mendokumentasikan aktifitas perbaikan permasalahan kinerja sumberdaya manusia.
- b) Organisasi dalam menentukan dan mengambil keputusan mengenai nominal gaji dan pemecatan dipengaruhi paling oleh hasil penilaian kinerja dan apabila terdapat permasalahan kinerja individu, individu berwenang hanya mengingatkan kembali dan mendiskusikan dengan individu yang memiliki masalah kinerja mengenai tujuan kerja yang harus dicapai, akan tetapi, organisasi tidak memiliki dokumen mengenai laporan keseimbangan sumberdaya manusia dan perbaikan kinerja dan juga organisasi tidak memiliki formulir standar untuk melakukan penilaian kinerja sumberdaya manusia.
- c) Individu yang berwenang melakukan pemantauan terhadap proses perbaikan masalah kinerja individu dan organisasi mengulas dan

meningkatkan secara berkala kemajuan dan perbaikan dari kinerja, akan tetapi, hasil ulasan, rencana peningkatan kinerja dan keputusan untuk memperbaiki permasalahan kinerja tidak di dokumentasikan oleh organisasi.

- d) Diketahui bahwa aktifitas dari *performance management goal 4* dilaksanakan hanya sesekali atau tidak dilaksanakan secara konsisten oleh organisasi dan organisasi juga hanya sesekali memberikan penghargaan kepada individu yang pekerjaannya mencapai tujuan organisasi.

5. Process Area : Training and Development

- a) Secara berkala organisasi mengevaluasi dan memperbaharui pengetahuan dan kemampuan sumberdaya manusia untuk menyesuakannya dengan tujuan kerja organisasi dan juga berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu dengan memberikan waktu dan prosedur khusus untuk melaksanakan pelatihan individu, tetapi, organisasi tidak mendokumentasikan penyelesaian dari proses pelatihan yang dilaksanakan.
- b) Organisasi mengidentifikasi potensi dan kemampuan yang harus dimiliki individu untuk kemudian menentukan metode pelatihan yang tepat, akan tetapi, organisasi terkadang menentukan metode pelatihan secara sepihak tanpa berkomunikasi dengan individu yang akan menjalankannya.

6. Process Area : Compensation

- a) Diketahui bahwa organisasi menentukan nominal dari pemberian kompensasi berdasarkan performa dari kinerja individu serta organisasi mengulas tujuan dan efek yang dihasilkan dari pemberian kompensasi sesuai dengan strategi kompensasi yang terdokumentasi.
- b) Sebelum atau sesudah memberikan kompensasi, diketahui bahwa organisasi mengidentifikasi resiko dari ketidakadilan antar individu organisasi, apabila terdapat banyak resiko ketidakadilan, maka pertemuan dilakukan organisasi untuk memperbaiki dan memperbaharui kebijakan dan prosedur pemberian kompensasi, akan

tetapi, resiko ketidakadilan hanya diidentifikasi oleh individu atau kelompok berwenang tanpa menggunakan masukan mengenai ketidakadilan dari sumberdaya manusia sebagai bukti.

- c) Diketahui organisasi memberikan informasi kepada sumberdaya manusia mengenai kriteria kesesuaian pemberian kompensasi sesuai dengan prosedur yang terdokumentasi, meskipun demikian, organisasi tidak memiliki dana khusus untuk memberikan kompensasi dan juga organisasi tidak memiliki dokumen mengenai pelaksanaan aktifitas pemberian kompensasi.

5.2 Saran

Apabila penelitian ini dilanjutkan dan dikembangkan, peneliti memberikan saran untuk menggunakan :

- a) *SCAMPI Class B*, adalah penilaian yang lebih rinci daripada penilaian *SCAMPI Class C*, lebih berfokus kepada *deployment* dan membutuhkan hasil penilaian dari *SCAMPI Class C* untuk melakukan penilaian.
- b) *SCAMPI Class A*, adalah penilaian yang paling dalam dan paling detail yang berfokus pada *institutionalization* dan membutuhkan hasil penilaian dari *SCAMPI Class C* dan *SCAMPI Class B* untuk melakukan penilaian.