

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

- a. Terdapat 6 tahapan sistem informasi sumber daya manusia dalam departemen HRD, dimana di dalamnya terdapat SOP (di dalam SOP tertuang persyaratan-persyaratan pekerjaan sebagaimana terdapat pada klausul 6.2).
- b. Terdapat perbandingan peranan ISO 9001:2008 dengan sistem SDM, kritikal poin SOP, kebaikan SOP, kelemahan Form Kebutuhan Permintaan Karyawan dan Pelatihan.
- c. Bukan dokumentasi yang mengendalikan proses, tetapi analisis terhadap kinerja proses yang harus menjadi landasan untuk peningkatan terus-menerus.
- d. Dengan pendekatan proses (setiap aktivitas, sekumpulan aktivitas, yang menggunakan sumber daya untuk mentransformasikan input menjadi output dipertimbangkan suatu proses), perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap definisi dari proses, sekuens, dan interaksi dari proses-proses. Perusahaan dapat mengidentifikasi, menerapkan, mengelola dan meningkatkan terus-menerus efektivitas dari proses yang diperlukan untuk sistem manajemen kualitas, serta mengelola interaksi diantara proses-proses agar mencapai tujuan organisasi khususnya pada Departemen HRD. Pendekatan proses pada perusahaan juga mencapai siklus dinamik (perusahaan pada umumnya, departemen HRD secara khusus) dari peningkatan terus menerus dan memberikan hasil-hasil yang signifikan kepada organisasi, terutama dalam bentuk kinerja karyawan, reduksi *cost* operasional Personalia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

- e. Perusahaan ingin menunjukkan kesesuaian terhadap persyaratan ISO 9001:2008, untuk tujuan sertifikasi/registrasi kontraktual atau alasan lain perlu memberikan bukti-bukti obyektif (data yang mendukung keberadaan atau membuktikan sesuatu, yang dapat diperoleh melalui observasi, pengukuran, pengujian, contoh: form Penilaian Kinerja Karyawan) tentang efektivitas dari proses-proses dan implementasi sistem manajemen kualitas.
- f. Perusahaan menetapkan dan menyediakan sumber daya manusia, sasaran dan rencana kerja departemen, kompetensi dan pemberdayaan departemen HRD, untuk menerapkan dan atau memelihara ISO 9001:2008 dalam waktu periode tertentu.

Departemen HRD membuat dan menerapkan rencana pengembangan sumber daya berdasarkan visi dan misi perusahaan di masa yang akan datang, hal ini juga dapat berupa peningkatan komitmen dan peningkatan keterlibatan karyawan. Departemen HRD harus memastikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan pengoperasian organisasi yang efektif. Departemen HRD memastikan bahwa siapa pun yang memiliki tanggung jawab adalah kompeten sesuai dengan pendidikan, pelatihan, keahlian, dan pengalaman (sesuai SOP dan Standar perusahaan). Departemen HRD juga harus mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan sekarang dan juga kompetensi yang diharapkan sebagai hasil perbandingan pada kompetensi pada perusahaan, pertimbangan tersebut antara lain:

- 1) permintaan perekrutan dari departemen lain yang dihubungkan dengan rencana kerja HRD, sasaran kerja HRD, seperti persyaratan terhadap pekerjaan dan jabatan.

- 2) Evaluasi hasil kompetensi individu personel dengan kinerja aktivitas yang didefinisikan.

Kompetensi yang dibutuhkan tersebut tidak terlepas dari proses rekrutmen, kualifikasi, dan pelatihan. Karena itu, kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan perlu ditentukan. Jika kompetensi yang diperoleh belum memadai, perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan karyawan juga sangat dibutuhkan bagi mutu dalam rangka meningkatkan kepedulian mereka terhadap mutu. Maka, sebagai bukti, rekaman pelatihan perlu dipelihara.

Perencanaan pelatihan harus mempertimbangkan: pengalaman karyawan, pengetahuan, keahlian dalam memimpin, penyelesaian masalah, kemampuan komunikasi, kultur dan budaya, kreativitas dan inovasi. Perencanaan pelatihan juga mencakup: sasaran pelatihan, program dan metode yang digunakan, sumber daya yang dibutuhkan, identifikasi kebutuhan pendukung internal, evaluasi dalam lingkup peningkatan kompetensi karyawan, pengukuran keefektifan dan dampak yang diperoleh organisasi.

Sedangkan untuk pemberdayaan karyawan, departemen HRD memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik.

- g. Perusahaan masih menggunakan dan mengisi formulir secara manual dan tidak menggunakan *software* (alat untuk mengintegrasikan) pada setiap rincian bagian Perekrutan Karyawan dengan bagian Pelatihan.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

5.2.1.1 Perekrutan

Perlu merancang dan mengusulkan untuk dokumen dan hal-hal yang tidak terdapat yaitu:

1. Manual Kualitas (*Quality Manual*) dan Prosedur Kualitas (*Quality Procedure*).
2. Sasaran Mutu, Kebijakan Mutu dan Rencana Kualitas departemen HRD.
3. *Standar Minimum Skill* (SMS).
4. Sikap-sikap dasar karyawan (*Standard Grooming*/Penampilan dan *Standard Attitude*/Perilaku).

5.2.1.2 Pelatihan dan Pengembangan

Perlu merancang dan mengusulkan untuk dokumen dan hal-hal yang tidak terdapat yaitu:

- a. Manual Kualitas, Instruksi Kerja Pelatihan dan Pengembangan.
- b. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Sasaran yang akan dicapai dari adanya Pelatihan.
- c. Program Pelatihan (Agenda/Materi Pelatihan).
- d. Metode Pelatihan dan Prinsip Belajar.
- e. Standar pengajar pelatihan.

5.2.1.3 Kepemimpinan

- a. Perusahaan harus meminimumkan kesalahan komunikasi diantara tingkat-tingkat dalam organisasi, khususnya tingkat-tingkat/bagian-bagian dalam departemen HRD sendiri.
- b. Penetapan target dan sasaran yang menantang untuk setiap bulannya, bahkan setiap hari di departemen HRD.
- c. Departemen HRD juga harus menyiapkan orang-orang dengan sumber-sumber daya yang diperlukan dan kebebasan bertindak dengan tanggung jawab dan akuntabilitas, agar semua aktivitas yang terdapat di departemen HRD menjadi lebih transparan, yang merupakan komponen dari sistem sumber daya manusia.
- d. Harus ada penciptaan inspirasi, mendukung dan menghargai kontribusi orang-orang dalam organisasi.

5.2.1.4 Keterlibatan Orang-orang

- a. Orang-orang harus memahami tentang pentingnya kontribusi dan peranan mereka dalam organisasi.
- b. Orang-orang akan mampu mengidentifikasi kendala-kendala yang menghambat kinerja mereka.
- c. Orang-orang harus secara aktif mencari kesempatan-kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman.
- d. Perusahaan harus membuat suatu forum diskusi, dimana orang-orang secara bebas menyumbangkan pengetahuan dan pengalaman mereka.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

- e. Perusahaan juga harus menerapkan *employee involvement* (keterlibatan karyawan), dimana para karyawan dapat turut berpartisipasi atau diikutsertakan dalam pengambilan suatu keputusan berkaitan dengan area kerja atau cara mereka beroperasi dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk memberikan saran atau masukan bagi perusahaan dalam rangka menciptakan suatu peningkatan berkesinambungan, perencanaan dan perumusan tujuan atau sasaran kualitas khususnya di Departemen HRD, maupun dalam melakukan penilaian performansi.

5.2.1.5 Pendekatan Proses

Perusahaan harus dapat mengintegrasikan sekuensial dari orang, material, metode, mesin, dan peralatan, dalam lingkungan guna menghasilkan nilai tambah *output* bagi pelanggan.

5.2.1.6 Peningkatan Terus-menerus

- a. Harus memiliki langkah konsolidasi yang progresif, menanggapi perkembangan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan, dan menjamin evolusi dinamik dari sistem manajemen kualitas ISO 9001:2008.
- b. Pemberian pelatihan kepada orang-orang tentang metode dan alat-alat peningkatan terus-menerus.

5.2.1.7 Saran Lainnya

- a. Menerapkan teknik statistik dan dalam melakukan pemantauan (membuat grafik peningkatan kinerja karyawan, jadi, bukan hanya berdasarkan kriteria penilaian kinerja saja), pengukuran, dan pengendalian terhadap proses-proses yang terdapat dalam perusahaan secara umum dan departemen HRD secara khusus. Dengan mempelajari variasi yang terjadi, diharapkan perusahaan dapat mengetahui penyebab kinerja kurang baik dan mampu memperbaiki sistem kinerja menjadi lebih baik lagi di masa mendatang.
- b. Mengevaluasi laporan-laporan kompensasi, untuk memperoleh seberapa besar setiap karyawan dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, biaya financial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan kompensasi lainnya.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mencoba melakukan penelitian pada perusahaan yang berbeda dengan menghubungkan antara ISO 9001:2008 dengan Siklus lainnya yang ada dalam perusahaan tersebut.