

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Strategi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah pertama sebagai berikut: Strategi Perusahaan yaitu rencana jangka panjang perusahaan selama 4 (empat) tahun ke depan (berdasarkan Visi Misi Perusahaan), mengalami beberapa tantangan. Tantangan tersebut mengenai dengan anggaran untuk pengembangan SDM yang disediakan oleh Perusahaan harus dapat sekurang-kurangnya mencukupi kebutuhan pengembangan SDM. Sehingga dari sekian banyak usulan pengembangan SDM dari Divisi SDM dilakukan pemilahan menjadi sebuah prioritas pelaksanaan pengembangan SDM.

Strategi ini Sangat diperlukan untuk dapat memetakan karyawan yang telah memenuhi kompetensi sesuai persyaratan jabatan yang sedang diduduki, Karyawan yang telah memenuhi kompetensi sesuai persyaratan jabatan yang akan diduduki untuk dikelola sebagai calon karyawan pada jabatan lebih tinggi melalui mekanisme rotasi promosi/ pengayaan tugas/ pelatihan stratejik/ pelatihan leadership, Karyawan yang belum memenuhi kompetensi sesuai persyaratan jabatan yang sedang diduduki (gap kompetensi) melalui mekanisme mengikutsertakan dalam program sertifikasi dan/ atau pelatihan dan/ atau rotasi mutasi/ rehabilitasi ke jabatan atau bidang lainnya. Indikator ketidakpuasaan pegawai pengembangan SDM menggunakan sistem *employee engagement survey* maupun memakai consultant SDM. Terakhir dengan *Coaching, mentoring and*

### *Conseling*

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Strategi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah kedua sebagai berikut: Analisis User berdasarkan pada UUW 1 PJT II Kota Bekasi, Analisis dan identifikasi yang dilakukan serta infrastruktur terhadap kebutuhan pelatihan SDM, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, memberikan kepuasan pada diri karyawan, menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif, sehingga dapat ditentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan Visi Misi PJT II. Jadi pada intinya, menurut peneliti bagaimana menangkap aspirasi mereka apa yang mereka harapkan kemudian tentunya target masing-masing dalam peningkatan kompetensi sehingga sangat penting dalam *planning asesment* supaya investasi lebih bagus untuk pengembangan SDM ini jadi tidak menyenggarakan *training* yang tidak ada hasilnya itu akan menghabiskan biaya saja tanpa arah. Pengembangan SDM bisa kemudian diarahkan kepada orientasi yang *user* inginkan itu lebih baik jadi mereka akan diminta untuk melihat standar kompetensi sesuai jabatan masing-masing mereka melakukan *asesment* di terima oleh atasannya dan di klarifikasi langsung sehingga komit bahwa beberapa persyaratan kompetensi *soft* maupun *hard* itu ada *GAP*.

Analisis Konteks berdasarkan pada UUW 1 PJT II Kota Bekasi, analisis konteks yang dilakukan mempublikasikan serta memberikan gambaran terhadap rangkaian kinerja karyawan PJT II dengan tujuan untuk dapat memahami berbagai macam kegiatan analisis pada masing-masing Seksi dilingkungan Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi. Jadi pada intinya, menurut peneliti bagaimana cara analisis ini berarti lebih ke konten pembelajaran

yang di design dilakukan jadi jika kita sudah mengetahui *GAP* nya dimana kita menetapkan konteks pembelajaran . Pengembangan SDM tidak selalu dalam kelas perkuat dengan para *coach* atau *mentor* membimbing langsung mereka terakhir memberikan kesempatan sehingga mereka bisa men-demonstrasikan *softskill* dan *hardskill* yang mereka pelajari .

Analisis kerja berdasarkan pada UUW 1 PJT II Kota Bekasi, memberikan pelatihan khusus kepada jobdesk masing-masing karyawan di Seksi-Seksi terkait , mengenai apa saja yang menjadi tugas khusus dan fokus pada kebutuhan masing-masing Seksi. Jadi pada intinya, menurut peneliti bagaimana cara analisis ini berdasarkan Perusahaan Umum Jasa Tirta II (pusat). Dikarenakan Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum jasa Tirta II Kota Bekasi hanya menjalankan teknisnya saja, untuk kebijakan maupun strategi Pengembangan SDM itu berdasar dari Perusahaan Umum Jasa Tirta II (pusat).

Analisis kesesuaian berdasarkan pada UUW 1 PJT II Kota Bekasi, mengkaji ulang, mengevaluasi masing-masing permasalahan berikut penyelesaiannya serta mempunyai perencanaan langkah kinerja yang lain sesuai dengan aturan Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Jadi pada intinya analisis ini berdasarkan mengembangkan karir tertentu yang dibutuhkan dan bukan berarti latarbelakang tidak dibutuhkan itu penting juga. Tetapi tidak terlarang juga mengembangkan siapapun latar belakang ilmunya itu untuk di perusahaan ini sesuai dengan kebutuhan, yang penting adalah pengembangan SDM tersebut terstruktur dan itu bisa membentuk seseorang kompeten dibidangnya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Strategi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi berdasarkan hasil penelitian rumusan masalah

ketiga sebagai berikut:

Peneliti menyimpulkan Aspek fisik Perusahaan Umum Jasa Tirta II berupa Infrastruktur Pengembangan SDM maupun segi kesehatan. Aspek fisik segi Infrastruktur pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II maupun pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi ialah lapangan basket, voli, futsal, dan tenis meja. Aspek fisik Segi kesehatan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II maupun pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi ialah pelayanan kesehatan.

Peneliti menyimpulkan juga Aspek *non* fisik pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II maupun pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi ialah pendidikan dan pelatihan. Aspek *non* fisik pada Unit Usaha Wilayah 1 Perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi diatur semua oleh Perusahaan Umum Jasa Tirta II (pusat) Jatiluhur.

## **5.2 Rekomendasi**

Rekomendasi ialah saran penelitian yang diberikan oleh peneliti. Rekomendasi yang akan diberikan terdiri dari rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis. Rekomendasi akademik ialah saran penelitian selanjutnya terdiri dari saran yakni teori, metodologi penelitian, cara pencarian data dan analisisnya. Sedangkan rekomendasi praktis ialah saran peneliti terhadap institusi penelitiannya, saran yang membacanya dan individu peneliti yang mendapatkan manfaat dari hasil temuan penelitiannya.

### **5.2.1 Rekomendasi Akademik**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti bermaksud untuk memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut:

- A. Hasil Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menambah kajian keilmuan khususnya Ilmu Administrasi Negara. Terkait Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kondisi reformasi birokrasi sistem penguatan SDM untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk organisasinya yang akan berdampak pada kualitas hidup masyarakat yang bekerja dalam pelayanan publik.
- B. Penelitian mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama pada perusahaan BUMN yang peneliti amati masih kurang maksimal dan perlu dikembangkan lagi sumber daya manusianya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan melalui pemilihan teori, maupun objek daerah yang berbeda.

### **5.2.2 Rekomendasi Praktis**

Peneliti menyarankan untuk institusi BUMN Unit Wilayah 1 perusahaan Umum Jasa Tirta II Kota Bekasi terkhusus perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur, lebih mempermudah penelitian selanjutnya untuk memperoleh data primer maupun sekunder. Dikarenakan penelitian ini akan berdampak positif bagi perusahaan ini akan supaya menjadi *monitoring* dan *evaluasi secara eksternal*. Penelitian ini diharap bisa sangat berguna untuk institusi lainnya (publik/swasta). Peneliti memperoleh manfaat atas temuan ini, dikarenakan Sumber Daya Manusia ialah aspek termahal dan terpenting dalam sebuah organisasi.