

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dalam karya ilmiah ini:

1. Tujuan dari penulisan Karya Ilmiah ini adalah untuk mengetahui fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh *Human Resources Department* PT Bridgestone Tire Indonesia yang meliputi perencanaan, perekrutan, penyeleksian, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, keamanan dan keselamatan kerja.
2. Pelaksanaan observasi dilaksanakan pada PT Bridgestone Tire Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Bekasi km.27 Kelurahan Harapan Jaya, Bekasi. Penelitian difokuskan pada *Human Resources Department*.
3. Pada PT Bridgestone Tire Indonesia, penulis menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak dilaksanakan dengan baik oleh *Human Resources Department*. Masalah tersebut antara lain prosedur rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru yang tidak objektif, kurang efektifnya tahap evaluasi terhadap pelatihan karyawan, dan pengaturan mutasi karyawan yang tidak tepat.
4. Dalam penanganan masalah diatas, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki manajemen keanekaragaman yang mengatur tentang

kesetaraan kesempatan bekerja terkait isu diskriminatif dan nepotisme dalam prosedur rekrutmen dan seleksi calon karyawan, mengoptimalkan evaluasi terhadap program BSEW yang merupakan program pelatihan karyawan, dan memilih dasar dan metode yang tepat dalam pengaturan mutasi karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja kerja karyawan yang baik dan kompeten di bidangnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penulisan, maka penulis mengemukakan saran:

1. Pada PT Bridgestone Tire Indonesia, fungsi manajemen sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dibutuhkan sinergi antara peran staff dengan manajer *Human Resources Department* (HRD).
2. Adanya manajemen perubahan terhadap prosedur rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang lebih objektif dan terbuka sesuai dengan asas kesetaraan kesempatan kerja bagi setiap tenaga kerja Indonesia.
3. Adanya kebijakan perusahaan yang mengoptimalkan manajemen keanekaragaman dalam prosedur rekrutmen dan seleksi calon karyawan agar lebih mudah mendapatkan karyawan baru yang *qualified* dan profesional.
4. Adanya langkah pengoptimalan terhadap evaluasi pelatihan karyawan, khususnya untuk HRD seksi Training yang disarankan

untuk melakukan observasi secara langsung dan melakukan perbandingan kinerja kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja *Bridgestone Essence Workshop*.

5. Adanya pengaturan mutasi karyawan yang sesuai dengan dasar atau landasan mutasi yang tepat serta menggunakan cara mutasi yang ilmiah.