

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi berada pada posisi yang kuat dan strategis. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis SWOT yang menempatkan perusahaan pada kuadran I, yakni kondisi di mana kekuatan internal lebih dominan dibanding kelemahan, dan peluang eksternal lebih besar dibanding ancaman. Posisi ini merekomendasikan penerapan strategi agresif (SO strategy) yang menekankan pada pemanfaatan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal secara optimal.

Perusahaan memiliki sejumlah kekuatan penting dalam struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik, kepemimpinan SDM yang kuat, serta sistem kompensasi yang kompetitif. Di sisi lain, peluang eksternal seperti kemajuan teknologi, dukungan pemerintah dalam program sertifikasi dan pelatihan kerja, serta potensi kemitraan dengan institusi pendidikan, memberikan ruang luas bagi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Strategi pengembangan MSDM yang relevan dalam konteks ini meliputi: penguatan kepemimpinan dan struktur organisasi untuk mempercepat adopsi teknologi digital; penerapan sistem informasi SDM berbasis teknologi seperti HRIS, e-learning, dan e-recruitment; serta perluasan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menjembatani kebutuhan industri dengan

kompetensi tenaga kerja. Selain itu, dukungan regulasi pemerintah juga menjadi faktor penting yang dapat dimanfaatkan dalam penguatan program pelatihan dan sertifikasi SDM.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran-saran berikut diajukan sebagai upaya tindak lanjut yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen dan sebagai masukan untuk pengembangan kebijakan perusahaan:

1. Peningkatan Kepemimpinan dan Struktur Organisasi yang Adaptif

Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat peran kepemimpinan dalam fungsi SDM, khususnya dalam mengelola perubahan dan memimpin proses transformasi digital. Struktur organisasi yang telah baik perlu dievaluasi secara berkala agar tetap selaras dengan dinamika bisnis dan teknologi. Pemimpin di setiap lini hendaknya dibekali dengan pelatihan manajerial dan kepemimpinan transformatif agar mampu menjadi penggerak inovasi.

2. Implementasi Teknologi Digital secara Terintegrasi dalam Pengelolaan SDM

Manajemen diharapkan dapat segera mengembangkan dan mengimplementasikan sistem teknologi informasi SDM seperti HRIS (Human Resource Information System), e-recruitment, dan e-learning untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan data karyawan, rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Penerapan sistem ini harus disertai dengan pelatihan penggunaan bagi seluruh bagian terkait agar transisi ke arah digital dapat berjalan efektif.

3. Penguatan Kerja Sama Strategis dengan Institusi Pendidikan dan Lembaga Pelatihan

Perusahaan perlu menjalin kemitraan aktif dengan institusi pendidikan vokasi, politeknik, dan BLK (Balai Latihan Kerja) dalam bentuk program magang, pelatihan bersama, dan perekrutan tenaga kerja berbasis kompetensi. Kemitraan ini bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri serta memperkuat pasokan SDM yang siap kerja.

4. Optimalisasi Dukungan Pemerintah dalam Pengembangan Kompetensi SDM

Disarankan agar perusahaan lebih responsif terhadap program-program pemerintah terkait pengembangan SDM, seperti program sertifikasi BNSP, pelatihan berbasis kompetensi dari Kementerian Ketenagakerjaan, serta insentif-insentif pengembangan SDM lainnya. Partisipasi aktif dalam program tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi persaingan tenaga kerja.

5. Penelitian Lanjutan

Untuk pengembangan keilmuan dan sebagai masukan kebijakan jangka panjang, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam efektivitas implementasi strategi MSDM berbasis digital dalam sektor agroindustri, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja individu maupun organisasi secara kuantitatif. Penelitian juga dapat diperluas dengan menggunakan pendekatan studi longitudinal untuk melihat perubahan yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

