

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai audit sumber daya manusia pada BPJS Kesehatan Kota Pangkalpinang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah kinerja pelayanan karyawan sangat efektif. Untuk pengelolaan sumber daya manusia seperti perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan balas jasa, kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja karyawan telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada.

Namun, masih terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:

1. Seleksi dan penempatan yang tidak memiliki standar khusus dan hanya mengikuti standar di awal perencanaan SDM saja.
2. Penilaian kinerja pelayanan karyawan yang tidak mengkomunikasikan standar atau dasar sebagai penilaian kinerja karyawannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada BPJS Kesehatan Kota Pangkalpinang memiliki beberapa kendala yang menjadi keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan yang dihadapi antara lain:

1. Keterbatasan akses data.

Data yang terkait dengan audit sumber daya manusia bersifat rahasia bagi perusahaan.

2. Keterbatasan narasumber.

Sulitnya bertemu narasumber untuk melakukan wawancara dikarenakan waktu narasumber yang sibuk dan sering berada di luar kota menjadi kendala dalam peneliti untuk mengetahui informasi lebih banyak dalam waktu yang lama.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi instansi dan penulis khususnya bagi kinerja pelayanan karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Pangkalpinang. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Instansi sebaiknya harus mempunyai standar khusus untuk seleksi dan penempatan yang tertulis yang harus diterapkan dan tidak digabungkan dengan standar atau pedoman yang terdapat pada perencanaan SDM sehingga memiliki gambaran yang jelas apa yang harus dilakukan bagi pengambil keputusan pada setiap kantor cabang.
2. Instansi sebaiknya mengkomunikasikan standar atau dasar dalam penilaian kinerja pelayanan karyawan agar karyawan dapat memahami hal apa saja yang harus mereka lakukan dalam mengurangi kekurangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.
3. Instansi sebaiknya memiliki auditor internal untuk melakukan berbagai jenis audit guna memastikan hal yang masih dapat ditingkatkan dalam menunjang kontribusinya terhadap perusahaan maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat direkomendasikan perbaikan.

4. Peneliti mengharapkan bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan mengenai kinerja pelayanan karyawan dengan menggunakan indikator yang berbeda yakni perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan balas jasa, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan, hubungan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, dan penilaian kinerja pelayanan karyawan.

