

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Penerapan Sistem e-HRM di Kementerian PUPR yang berlandaskan pada Peraturan Menteri PUPR No. 22/PRT/M/2017 sebagai berikut:

1. Komunikasi

Dari variabel komunikasi terdapat 3 (tiga) indikator diantaranya:

- a. Indikator transmisi, dalam indikator transmisi pada penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR sudah dilakukan dengan diadakannya sosialisasi mengenai penggunaan e-HRM bagi seluruh pegawai pengguna e-HRM dan juga pengelola kepegawaian di Kementerian PUPR, sosialisasi yang dilakukan sudah berjalan maksimal.
- b. Indikator kejelasan, dalam indikator kejelasan dalam penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR sudah berjalan dengan baik, namun sebagian pengelola kepegawaian merasa dalam hal informasi yang dibagikan kurang maksimal, pasalnya dalam sosialisasi yang dilakukan hanya memaparkan bagaimana penggunaan sebagai pegawai pengguna e-HRM bukan untuk pengelola kepegawaian.

- c. Indikator konsisten, dalam indikator konsisten pada penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR berjalan konsisten. Hal ini dapat dilihat dari sosialisasi secara berkala yang dilakukan dalam bentuk tatap muka.

2. Sumber daya

Pada variabel sumber daya terdapat dua (2) indikator, diantaranya:

- a. Pada indikator sumber daya manusia (staff) dalam penerapan sistem e-HRM ini pengelola kepegawaian sudah memiliki keahlian di bidangnya, karena ada pelatihan bagi pengelola kepegawaian, namun beberapa pegawai baru yang ditunjuk sebagai pengelola kepegawaian merasa tidak pernah melakukan pelatihan tersebut, jadi tidak sedikit pengelola kepegawaian yang harus bertanya kembali serta harus beradaptasi pada sistem e-HRM ditambah jika adanya fitur-fitur baru.
- b. Pada indikator sumber daya non manusia (sarana dan prasarana), dalam penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR sudah memadai. Karena dari segi teknologi infrastrukturnya Kementerian PUPR sudah menyediakan fasilitas tersebut.

3. Disposisi

Disposisi dalam penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR cukup baik. Para implementor dalam hal ini selalu siap dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya seperti yang diharapkan sesuai dengan intruksi. Sikap implementor dituntut dapat bekerjasama dengan seluruh pegawai di lingkungan Kementerian PUPR, hal ini dikarenakan untuk sistem yang telah diterapkan dapat

berjalan dengan sistematis sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR No. 22/PRT/M/2017.

4. Struktur birokrasi

Pada indikator standar operasional prosedur (SOP) dalam penerapan sistem e-HRM di Kementerian PUPR ini sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari aspek SOP dalam bentuk juklak atau juknis yang telah dipahami dan dijalankan secara detail tugas dan tanggung jawab oleh seluruh pegawai pengguna ataupun pengelola kepegawaian di lingkungan Kementerian PUPR.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat melakukan penguatan regulasi, melalui review berkala.
2. Diharapkan dapat melakukan peningkatan SDM, untuk melakukan sosialisasi kepegawaian, informasi kontinu, dan meeting progress terlebih bagi pegawai baru yang ditunjuk untuk menjadi pengelola kepegawaian (verifikator).
3. Diharapkan dapat melakukan penguatan mekanisme/sistem, dengan penyusunan SOP yang didalamnya terdapat flowchart, agar alur proses menjadi jelas.