

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pada sistem diversity manajemen di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta divisi sumber daya manusia sudah diterapkan dengan sesuai aturan pemerintah dan UUD. Perusahaan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta juga sudah memberikan wadah-wadah aspirasi yang bisa ikut berpartisipasi dalam keberlangsungan diversity manajemen. Serta sudah memenuhi kriteria pengelolaan yang sesuai dengan aturan-aturan dari pemerintah mengenai diversity manajemen atau keberagaman lingkungan kerja.
2. Kendala yang dihadapi oleh PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta adalah dengan minimnya anggaran untuk melakukan pengelolaan diversity manajemen pada lingkungan kerja untuk seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan kerja. Dan karyawan dituntut dengan mandiri dalam menjalankan atau menerapkan diversity manajemen pada lingkungan kerja masing-masing. Terlebih arahan yang diberikan harus mampu semaksimal mungkin karena nilai toleransi dan keagamaan sangatlah penting bagi lingkungan.
3. Lingkungan organisasi pada PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta sebagai mitra mampu berusaha dan memberikan manuver penuh dengan rasa percaya diri dalam menerapkan dan mengelola diversity manajemen pada lingkungan perusahaan. Lingkungan organisasi sendiri dinilai mampu menjalankan nilai mitra sebagai bagian dari perusahaan dalam mengelola setiap masalah dan mampu menerapkan bersama-sama dengan tujuan dan cita-cita yang sama atas nama perusahaan.

4. Pendekatan tentang diversity manajemen yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dinilai sudah memenuhi syarat dan kriteria. Bahwa perusahaan hanya kurang dalam memberikan pembelajaran mengenai diversity manajemen pada lingkungan internal.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, penulis ingin memberikan beberapa saran pada PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya memberikan nilai kepada karyawan minoritas dalam bentuk apresiasi apapun, sebab nilai toleransi timbul dari beberapa gerakan yang bersamaan guna mencapai cita-cita yang baik secara bersama.
2. Memberikan anggaran yang setidaknya cukup untuk melaksanakan diversity manajemen pada lingkungan kerja, dan membantu sesama karyawan untuk sama-sama menerapkan diversity manajemen yang sesuai dengan aturan pemerintah dan UUD.
3. Untuk lingkungan organisasi, sebagai mitra dari perusahaan harus lebih mampu memberikan wadah-wadah kepada sasaran yang tepat, dengan nilai toleransi sebagai tiang utama atas berjalannya diversity manajemen tanpa pernah membedakan apapun baik dari segi gender, agama, pandangan politik, ras & suku, perbedaan warna kulit dan lain sebagainya. Dan membangun koneksi antara serikat buruh dan perusahaan dengan lebih baik lagi agar mencapai suatu tujuan secara bersamaan.
4. Seharusnya perusahaan mampu memberikan pembelajaran secara merata dan meluas terhadap penerapan serta pengelolaan demi mencapai sebuah pendekatan terhadap diversity manajemen.