

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta telah melakukan seleksi baik dari dalam ataupun dari luar perusahaan, seleksi yang dilakukan perusahaan merujuk pada peraturan yang berlaku dan keputusan para direksi dalam menetapkan bagaimana rekrutmen dilakukan, Perusahaan juga sudah menerapkan model pengembangan sumber daya manusia dengan mengacu pada *Knowledge, Skill & Attitude* (KSA), dengan model pengembangan yang digunakan tentu dapat menjadi acuan perusahaan untuk mengembangkan para karyawannya, dan penentuan model yang digunakan disesuaikan dengan budaya yang ada di perusahaan. Perusahaan juga menerapkan beberapa metode pengembangan dengan melakukan rotasi kerja dan promosi jabatan, dengan melakukan metode pengembangan dapat memberikan dampak positif untuk karyawan dalam keilmuan dan pengalaman, dan para karyawan jadi mengetahui pekerjaan anantara satu dengan yang lainnya.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta pada divisi sumber daya manusia adalah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan salah satunya terdapat keterbatasan pada anggaran terlebih lagi pada masa New Normal pada saat ini, hal ini membuat pendidikan dan pelatihan karyawan tidak merata dengan begitu perusahaan melakukan upaya penanggulangan hambatan dengan melakukan skala prioritas yaitu pendidikan dan pelatihan yang karyawan dapat dilihat dari tingkat urgensinya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, penulis ingin memberikan beberapa saran pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta yaitu sebagai berikut :

1. Program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan harus tetap dilakukan oleh perusahaan karena memberikan manfaat dalam keilmuan dan pengalaman serta dapat mengembangkan kompetensi pada diri karyawan, walaupun dalam pelaksanaannya terdapat keterbatasan pada anggaran tetapi perusahaan harus tetap melakukan pendidikan dan pelatihan.
2. Pada program-program pendidikan dan pelatihan yang sebelumnya telah dilakukan perusahaan seperti *Hard Skill* terkait kemampuan yang bersifat dilapangan, contoh : pertolongan pertama pada kecelakaan, penanggulangan kebakaran, dll. *Soft Skill* terkait kemampuan yang bersifat individu yang mengacu pada *Knowledge, Skill & Attitude (KSA)* harus tetap dilaksanakan dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.