

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yaitu pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan MyEduSolve Jakarta Selatan dengan menggunakan teori Soekidjo Notoatmodjo (2003), di mana konsep tersebut terbagi dalam tiga bidang, antara lain: perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan.

1. Perencanaan

Perencanaan SDM di perusahaan MyEduSolve mencakup beberapa tahapan seperti indentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penyusunan kebijakan seleksi dan penerimaan, serta pengembangan karier. Indentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dilakukan melalui pengumpulan data dari *meeting round table* dan analisa data dari *private session HR 1on1*. Perencanaan kebutuhan SDM dapat diketahui dari adanya daftar permintaan pegawai dari sejumlah unit departemen.

Penyusunan kebijakan seleksi dan penerimaan dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya menetapkan *job description* atau *requirement* calon pegawai, mengunggah lowongan kerja di *job platform*, *screening*, kemudian *interview*.

Perusahaan MyEduSolve melaksanakan pengembangan karier melalui rotasi jabatan, pemindahan tugas, maupun kenaikan jabatan. Rotasi jabatan,

pemindahan tugas, maupun kenaikan jabatan dilakukan sesuai kebutuhan dari perusahaan dan bisa melalui permintaan atau keinginan individu pegawai.

Secara keseluruhan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan cukup baik dan optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tahapan-tahapan atau langkah dasar yang ditempuh oleh setiap pegawai.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan yang dilakukan oleh Perusahaan MyEduSolve adalah dalam bentuk pendidikan tidak formal seperti pembimbingan dan pengarahan atau disebut *coaching*. Selanjutnya pelatihan dilakukan untuk setiap *leader department*, pemberian materi melalui webinar atau seminar, serta pengambilan sertifikasi internasional.

Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan MyEduSolve kepada pegawai masih belum maksimal karena terdapat pelatihan yang tidak diberikan lagi. Kemudian dalam pelaksanaan pelatihan juga belum optimal karena banyak dari pegawai yang tidak mengikuti pengambilan sertifikasi internasional sebanyak dua kali dalam setahun sesuai yang diwajibkan oleh perusahaan.

3. Pengelolaan

Perusahaan MyEdusolve melakukan pengelolaan SDM dengan penilaian capaian kinerja berbasis KPI. Penilaian capaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan sekali.

Selanjutnya berkaitan komunikasi, informasi dan koordinasi dilakukan melalui *Whatsapp, Zoom, Google meet, Basecamp Notion, maupun Slack*. Terdapat berbagai alat komunikasi karena sistem kerja Perusahaan MyEduSolve dilakukan secara *Work From Anywhere (WFA)*.

Reward dan *punishment* yang diberikan oleh Perusahaan MyEduSolve bergantung kepada jangka waktu pegawai bekerja di perusahaan dan capaian kinerja setiap pegawai. *Reward* diberikan kepada pegawai dalam bentuk *travel allowance* bagi pegawai yang telah bekerja selama satu setengah tahun di Perusahaan MyEduSolve. Kemudian *punishment* diberikan dalam bentuk surat peringatan (SP) jika pegawai tidak memenuhi capaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.2. Implikasi

Berdasarkan Kesimpulan mengenai pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan MyEduSolve Jakarta Selatan, maka implikasi yang dapat dilakukan yaitu:

1. Pada bidang perencanaan SDM, identifikasi kebutuhan SDM dilakukan melalui *meeting* baik melalui *round table* maupun *private session* HR *1on1*, hal ini sudah baik dan perlu dipertahankan melalui kerja sama dan sinergi yang baik dari semua pegawai dan HR dalam memberikan data terkait kebutuhan tiap departemen. Adapun pegawai juga harus lebih memperhatikan kebutuhan departemen masing-masing sehingga HR dapat mendapat data yang akurat terkait kebutuhan pada tiap departemen tersebut.

2. Pada bidang pendidikan dan pelatihan, dalam pelaksanaannya masih belum maksimal. Perlu dilakukan perbaikan dalam beberapa hal seperti melaksanakan kembali pemberian materi dalam bentuk webinar atau seminar yang dilakukan setiap bulan seperti sebelumnya agar pegawai bisa terus mendapatkan ilmu dan *soft skill yang* akan membantu mereka dalam pengerjaan kinerja tugas masing-masing pegawai. Selain itu perlu dilakukan monitoring serta pemberian dorongan kepada pegawai agar bisa mengikuti pelatihan pengambilan sertifikasi internasional sebanyak dua kali dalam setahun sesuai dengan yang diwajibkan oleh perusahaan.
3. Pada bidang pengelolaan, perlu dilakukan pemberian *reward* lain selain *travel allowance*. Pemberian *reward employee of the month* bisa dilaksanakan kembali seperti sebelumnya agar dapat menambah motivasi kinerja pegawai. Adanya pemberian *reward* tambahan juga berfungsi sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada kinerja yang diberikan oleh pegawai. Selain itu pemberian bonus atas hasil kinerja yang sesuai atau melebihi capaian kerja juga bisa diberikan karena bisa menambah motivasi pegawai dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas kerja.