

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT X, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi driver yang selama ini diterapkan masih belum didukung oleh standar kompetensi yang terstruktur, terukur, dan terdokumentasi secara sistematis. Kriteria penilaian yang digunakan cenderung bersifat subjektif dan tidak seragam antar penilai, sehingga menimbulkan inkonsistensi dalam pengambilan keputusan seleksi. Kondisi ini berdampak pada ditemukannya sejumlah driver yang belum memenuhi standar pelayanan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan *service level*, seperti keterlambatan pengiriman, ketidaksesuaian prosedur operasional, serta potensi risiko operasional lainnya.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa penyusunan *competency matrix* mampu menjadi solusi strategis dalam mengatasi permasalahan tersebut. *Competency matrix* yang dikembangkan dalam penelitian ini berhasil memetakan kompetensi driver secara komprehensif, yang meliputi aspek teknis (*technical skills*), perilaku kerja (*behavioral competencies*), serta aspek keselamatan dan kepatuhan terhadap SOP. S
2. Penerapan *competency matrix* sebagai dasar dalam proses seleksi driver memungkinkan perusahaan untuk melakukan penilaian kandidat

secara lebih objektif, sistematis, dan konsisten. Dengan adanya standar kompetensi yang jelas, perusahaan dapat mengidentifikasi kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kualifikasi kandidat, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam proses rekrutmen. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan *service level* perusahaan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu pengiriman, kualitas layanan, dan kepatuhan terhadap standar operasional.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa *competency matrix* tidak hanya berfungsi sebagai alat pemetaan kompetensi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung proses seleksi yang lebih efektif serta dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT X)

Perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan *competency matrix* yang telah disusun secara konsisten dalam proses seleksi driver. Selain itu, perusahaan perlu mengintegrasikan matriks tersebut ke dalam sistem manajemen SDM secara menyeluruh, termasuk dalam proses pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier, sehingga tercipta keselarasan antara kebutuhan kompetensi dan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Standarisasi dan Digitalisasi Proses Seleksi

Perusahaan perlu mengembangkan instrumen penilaian berbasis *competency matrix* yang terdokumentasi dan terstandarisasi, serta

mempertimbangkan penggunaan sistem digital (misalnya berbasis *Human Resource Information System*) untuk meningkatkan objektivitas, transparansi, dan akurasi dalam proses seleksi.

3. Penguatan Program Pelatihan dan Pengembangan

Hasil pemetaan kompetensi yang diperoleh melalui *competency matrix* sebaiknya dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan (*training and development*), khususnya pada kompetensi yang masih memiliki kesenjangan (*competency gap*), seperti *safety driving*, pemahaman SOP, dan orientasi pelayanan.

4. Evaluasi dan Pembaruan Berkala

Competency matrix yang telah disusun perlu dievaluasi dan diperbaharui secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan operasional perusahaan, perubahan teknologi, serta dinamika industri logistik, khususnya dalam sektor *cold chain logistics*.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan menguji efektivitas implementasi *competency matrix* secara kuantitatif terhadap peningkatan *service level*. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan mengkaji integrasi *competency matrix* dengan sistem penilaian kinerja atau *performance management system* untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.