

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Sesuai dengan informasi yang diperoleh dari narasumber perusahaan, meskipun sumber daya manusia sudah mengikuti program pengembangan kompetensi sebagaimana telah disebutkan di atas, namun belum sepenuhnya sumber daya manusia berhasil dan sukses dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini bisa disebabkan karena adanya kompetensi lain yang belum dipertimbangkan. Misalnya kompetensi sosial, dan kompetensi hard skill – soft skill.

Kompetensi sosial yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial. Kompetensi ini perlu dimiliki sumber daya manusia dengan tujuan untuk memahami secara personal (diri sendiri) karakteristik pribadi dan dinyatakan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi hard skill dan soft skill memiliki arti bahwa kompetensi soft skill yaitu kemampuan untuk berkomunikasi, membangun hubungan dengan orang lain, kemampuan untuk memahami orang lain, empati, kejujuran, integritas, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan untuk memimpin, kemampuan adaptasi, dan lain sebagainya. Sedangkan kompetensi hard skill yaitu kompetensi yang terlihat nampak dan dapat ditunjukkan serta merta.

Kedua kompetensi tersebut masih diperlukan untuk melengkapi pengertian kompetensi dasar (pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja) yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan pemasaran produk (pesawat terbang). Ketiga kompetensi tersebut juga harus dikembangkan oleh sumber daya manusia bagian pemasaran secara terpadu dan berkesinambungan.

Penulis menyarankan agar dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia pemasaran di PT. Dirgantara Indonesia, tidak hanya mengembangkan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, tapi juga memperhatikan kompetensi sosial dan spiritual.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan studi teori kompetensi yang diuraikan dalam tugas akhir ini, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

A. Kepada Perusahaan

1. Agar hasil pengembangan kompetensi dapat lebih maksimal, maka pengembangan kompetensi SDM Pemasaran hendaknya merupakan kerjasama antara SDM dengan Manajer. Inisiatif pengembangan harus datang dari individu SDM, dan para Manajer membimbing SDM dengan sungguh-sungguh
2. Karena secara teoritis komponen kompetensi sikap kerja masih dapat diuraikan menjadi kompetensi perilaku dan kompetensi peran kepemimpinan, maka peneliti menyarankan agar Perusahaan mulai membangun kompetensi SDM Pemasaran ke arah yang lebih luas yaitu pemodelan dan pengembangan kompetensi peran dan perilaku yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan sempurna.
3. Jika Perusahaan dapat memodelkan kompetensi SDM Pemasaran berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kepemimpinan yang dibutuhkan, maka pelatihan-pelatihan dan pengembangan dapat disusun berbasis kompetensi tersebut.

B. Kepada Peneliti berikut

1. Karena penelitian pengembangan kompetensi SDM Pemasaran yang dilakukan peneliti saat ini baru sebatas dasar-dasar pengembangan kompetensi, maka peneliti menyarankan untuk meneliti dan mempelajari pemodelan dan pengembangan kompetensi SDM Pemasaran pada ruang lingkup yang lebih luas.
2. Pada studi dan penelitian ini, ruang lingkup penelitian dibatasi pada pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Secara teori masih ada komponen sikap kerja yang perlu diperhatikan dan dikembangkan yaitu: kompetensi perilaku dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan kompetensi peran kepemimpinan. Maka peneliti menyarankan untuk mempelajari pemodelan dan pengembangan kompetensi perilaku dan peran kepemimpinan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- (2014). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penerjemah: Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- D., K. A. (2018, May 7). *Merdeka Com*. Retrieved May 7, 2018, from <https://www.merdeka.com/walmart/profil/>
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- F, P. S. (2004). *Assesment Centre*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, E. B. (1984). *Personal Management*. Virginia City: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1987). *Principles of Personnel Management 4th edition*. South Western.
- Golden Agri Resources . (2018, May 1). *Smart Agribusiness and Food*. Retrieved May 1, 2018, from Smart Agribusiness and Food: <https://www.smart-tbk.com/tentang/tata-kelola-perusahaan/audit-internal/>
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 72.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, S. H. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmah, Ifnur. (2017, June 6). *About Us: Cewek Banget Corporation*, 2. (I. Hikmah, Editor, I. Hikmah, Producer, & Cewek Banget Productions) Retrieved June 6, 2017, from A. Cewek Banget Corporation Web Site: <http://cewekbanget.grid.id/read/06866005/5-hal-yang-harus-dipersiapkan-sebelum-jadi-mahasiswa-baru?page=all>
- Ifnur Hikmah. (2017, June Tuesday). *cewekbanget.id*. Retrieved June 6, 2017, from Cewek Banget Web Site: <http://cewekbanget.grid.id/read/06866005/5-hal-yang-harus-dipersiapkan-sebelum-jadi-mahasiswa-baru?page=all>
- Keith, D. (1989). *Human Resource and Personner Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kunandar. (2007). *Guru professional implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mamik, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Mamik, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Jawa.

- Manopo, C. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management SYstem*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mekari. (2018). *A Journal By Mekari*.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nofantoro. (2020). *Madeblog.com*. Retrieved 2020, from Madeblog.com: <https://madeblog.com/strategi-pemasaran/>
- Powell. (1997). Information Technology as Competitive Advantage: the Role of Human, Business, and. *Strategic Management Journal*, 142.
- Robbin, S. (2007). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronen, P. (2007). *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sdm Berbasis*. Jakarta: PPM.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Satria, F. R. (2015, April 3). <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>. Retrieved April 3, 2015, from <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>: <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung : Mandar Maju.
- Silalahi. (2016, February 16). *KajianPustaka.com*. Retrieved February 16, 2016, from KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>
- Simamora, H. (20016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. (1993). *Competence at Work*. New York: Wiley.
- STUDIILMU. (2020). PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN. *Studillmu*.
- STUDIILMU. (2020). PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN. Retrieved 2020, from <https://www.studillmu.com/blogs/details/pengembangan-kompetensi-karyawan>
- Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparno, A. S. (2005). *Miskonsepsi dan Perubahan Konsep dalam Pendidikan Fisika*. Yogyakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.
- Sutrisno, E. I. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, F. (n.d.). PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA . p. 3.

Utami, N. W. (2017, December 17). *Jurnal Corporation*. Retrieved December 17, 2017, from Jurnal Corporation : <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-6-komponen-perencanaan-bisnis-penting-untuk-perusahaan/>

Utami, N. W. (2018, January 4). *Pentingnya Bukti Transaksi dalam Pencatatan Keuangan*. Retrieved January 4, 2018, from <https://www.jurnal.id/id/blog/2018-pentingnya-bukti-transaksi-dalam-pencatatan-keuangan/>

Wispondono, R. M. (2018). *Ajar Mengajak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.