

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Arsitektur kompetensi PT Gelora Intan Reksa meliputi kompetensi inti, kompetensi manajerial dan kompetensi teknis yang terbagi menjadi kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi inti terdiri dari keterampilan komunikasi, keahlian perencanaan, integritas, *relationship management*, dan *stakeholder service*. Kompetensi manajerial terdiri dari kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pemecahan masalah. Kompetensi teknis terdiri dari kompetensi umum dan khusus. Kompetensi umum terdiri dari kompetensi pengetahuan mengenai K3 (kesehatan keselamatan kerja). Kompetensi teknis khusus terdiri atas pengetahuan analisis dan desain pertimbangan umum, *customer service*, pencatatan dan administrasi keuangan proyek, negosiasi dalam penetapan jadwal pelaksanaan, fokus pada kualitas bangunan, dan pemahaman kondisi lingkungan sekitar
2. Kamus kompetensi untuk setiap jabatan yang ada di PT Gelora Intan Reksa. Kamus kompetensi terdiri atas definisi kompetensi, level kompetensi, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi. Level kompetensi yang terdapat pada masing-masing kamus kompetensi dapat berbeda untuk setiap jabatan dan dapat dilihat pada profil kompetensi jabatan.

3. Penilaian kinerja berbasis kompetensi dilakukan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale*. Dalam menggunakan metode *Graphic Rating Scale* maka terdapat skala dari 1 – 5 yaitu (1) sangat buruk, (2) buruk, (3) cukup, (4) baik, (5) sangat baik. Aspek yang dinilai dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* adalah aspek KPI dan aspek perilaku.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyampaikan beberapasaran agar PT Gelora Intan Reksa dapat mengaplikasikan dan menginterpretasikan penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan yang ada di PT Gelora Intan Reksa. Dengan adanya penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan di PT Gelora Intan Reksa maka perusahaan dapat menilai dengan menggunakan alat penilaian yang valid dan dapat menentukan apakah karyawan yang bekerja berkinerja baik atau buruk. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik dapat diberi bonus sedangkan untuk karyawan yang bekinerja buruk dapat diberi sanksi. Untuk dapat memaksimalkan pengaplikasian dari penilaian kinerja berbasis kompetensi yang telah dibuat maka PT Gelora Intan Reksa dapat melakukan tahapan tahapan seperti :

1. Sosialisasi, sebelum melakukan pengaplikasian terhadap para karyawan di PT Gelora Intan Reksa maka dapat terlebih dahulu dilakukan sosialiasi kepada seluruh karyawan PT Gelora Intan Reksa mengenai Manajemen Berbasis Kompetensi yang akan digunakan di dalam perusahaan. Materi dalam sosialisasi terdiri dari visi, misi, strategi perusahaan disertai dengan kamus kompetensi, profil kompetensi, dan kompetensi inti perusahaan dan mengenai penilaian kinerja berbasis kompetensi.
2. Uji coba, setelah melakukan sosialisasi kepada karyawan maka tahapan selanjutnya yaitu melakukan uji coba dalam melakukan penilaian terhadap karyawan sesuai dengan

tata cara pengisian form penilaian kinerja berbasis kompetensi yang telah dirancang oleh peneliti menggunakan dua aspek yaitu aspek KPI dan aspek perilaku.

3. Evaluasi, setelah melakukan sosialisasi dan uji coba maka tahap terakhir yaitu melakukan evaluasi dan melihat hal apa saja yang masih perlu diperbaiki dalam pengaplikasian penilaian kinerja berbasis kompetensi dalam perusahaan.
4. Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan struktur gaji karyawan. Dimana dalam melihat penilaian, perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja di perusahaan. Maka, perusahaan dapat menggunakan penilaian kinerja berbasis kompetensi ini sebagai dasar dalam penggajian karyawan.
5. Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan seleksi karyawan. Dimana setiap kamus kompetensi dapat digunakan sebagai panduan dalam melihat potensi karyawan tersebut pada jabatan yang dibutuhkan. Sehingga dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan dapat menilai melalui standar penilaian baku.

Daftar Pustaka

- Aguinis. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management - The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bogdan, R. C., & Sari, B. K. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon, Inc: Boston London .
- Byars, & Rue. (n.d.). *Human Resource Management (5th Edition ed.)*. Chicago: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chan, D. (2006, 03 144-153). Core Competencies and Performance Management in Canadian Public Libraries. *Library Management*, 27.
- Dr. Sundari, S. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Indonesia: Universitas Pertahanan.
- Fletcher, S. (2013). *Competence Based Assesment Techniques*. Jakarta.
- Gilley, A., W, J., Quatro, S. A., & Dixon, P. (2009). *The Paeger Handbook of Human Resource Management*. London: Praeger Publishers.
- Hani, H. T. (2000). *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia (Edisi II ed.)*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kessler, R. (2011). *Competency Based Performance Reviews: How to Perform Employee Evaluations the Fortune 500 ways*. (Ramelan, Ed., & V. Pakpahan, Trans.) Penerbit PPM.
- Mathis, R., & Jackson, J. (1999). *Human Resources Management. 9th Edition*. Mason, USA: South-Western Pub.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). *Human Resouce Managemetn, 13th Edition*. Mason, USA: South-Western Pub.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mondy, & Noe. (1993). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Nazir, P. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta Timur: Balai Aksara-Yudhistira dan Pustaka Saaiyah.
- Pablos, P. a. (2008, 10). Competencies and human resource management: implications for organizational competitive advantage . *J. Knowledge Management*, 12, 48-55.
- Prayitno, D., & Andrilina, T. (2015, April 11). *Kompetensi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from bumn.go.id: <https://bumn.go.id/ptpn5/berita/0-Kompetensi-dan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. PPM.
- Robert, M. L., & John, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku Kedua ed.). Jakarta.
- Robert W, R., & Walker, O. C. (1987). Interaction Between Marketing and R&D Departments in Implementing Different Business Strategies. *Strategic Management Journal*, 8, 233-248.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sharon S. Naquin, E. F. (2006, 5 1). Leadership and Managerial Competency Models: A Simplified Process and Resulting Model. 8(2), 144-165.
- Talim, B. (2015). *CBHRM (Competency Based Human Resources Management)*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kedua ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (2nd Edition ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Webster, M. (1983). *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*. Merriam Webster Inc.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. New York: New York: McGraw-Hill.