

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Pada Bab ini, penulis akan memberikan kesimpulan mengenai penelitian yang sudah dilakukan. Penelitian yang berjudul “Merancang *Competency Based Human Resources Management* di PT. Corak Warna Advertising Bandung” ini mempunyai output berupa peta kompetensi.

Dengan penelitian ini penulis menurunkan visi, misi dan strategi yang dimiliki oleh PT. Corak Warna, yaitu :

- Visi : memanfaatkan space iklan yang potensial dan teknik/cara penyajian yang menarik sehingga masyarakat tertarik akan produk/jasa tersebut
- Misi : membentuk image dan membangkitkan minat masyarakat untuk mengenal dan memakai produk/jasa yang dipromosikan.
- Strategi :
 1. Memiliki team pemasaran yang profesional, jujur dan solid
 2. Team produksi yang kompak dan bertanggung jawab
 - Selain pola market door to door langsung ke klien, perusahaan wajib memasarkan produknya melalui website, yellow pages, koran, brosur, dll.

Setelah melihat visi, misi dan strategi, penulis mengambil 2 penggalan dari setiap visi, misi dan strategi tersebut menjadi beberapa faktor keberhasilan dan setelah mengetahui faktor keberhasilan, penulis menetapkan kompetensi-kompetensi apa saja yang tepat dengan membandingkannya dengan uraian pekerjaan dari setiap jabatan yang ada di perusahaan dan setelah mengetahui apa saja yang kompetensi yang harus dimiliki pegawai, penulis mengelompokkan dan menyeleksi kompetensi tersebut menjadi kompetensi inti, manajerial dan teknis.

Kompetensi inti dari PT. Corak Warna yaitu :

1. Kerjasama Kelompok
2. Berorientasi kepada pelanggan
3. Mencari Informasi
4. Berorientasi Kepada Hasil
5. Perhatian terhadap tugas, kualitas dan ketelitian kerja

Kompetensi Manajerial PT. Corak Warna yaitu :

1. Memimpin Kelompok
2. Membangun Hubungan Kerja
3. Mengembangkan orang lain

Kompetensi Teknis PT. Corak Warna yaitu :

1. Kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai. Dalam hal ini kompetensi umum yang harus dimiliki pegawai Corak Warna yaitu komputer.
2. Kompetensi Khusus, yaitu:
 - a. Menggunakan teknologi
 - b. Keahlian dalam pengecatan
 - c. Keahlian dalam kelistrikan
 - d. Pengetahuan mengenai standar perusahaan
 - e. Mengaplikasikan teknik matematika
 - f. Mencari informasi mengenai trend
 - g. Penerapan prinsip pemasaran.

Dalam merancang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi ini, penulis menilai terdapat perbedaan level pada setiap kompetensi untuk jabatan tertentu, contohnya pada kompetensi inti, direktur dan manajemen mempunyai kompetensi pada level lebih tinggi dikarenakan tanggung jawab yang dimiliki pada jabatan tersebut pun lebih besar dibandingkan dengan jabatan yang lainnya.

6.2 Saran

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) sangat penting dimiliki oleh perusahaan karena dengan adanya MSDM-BK, perusahaan dapat menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Maka dari itu, melalui penelitian ini, penulis berharap perusahaan dapat mengimplementasikan rancangan MSDM-BK ini dalam perusahaannya dengan :

1. Sosialisasi dalam penerapan MSDM-BK

Sosialisasi ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi kepada setiap pegawai mengenai visi, misi, strategi, kamus kompetensi dan peta kompetensi yang telah dirancang sehingga pegawai Corak Warna mengetahui apa saja kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan sosialisasi ini, perusahaan diharuskan untuk memberi tahu para pegawai mengenai pentingnya penerapan MSDM-BK di dalam perusahaan sehingga pegawai tersebut dapat menangkap maksud dan tujuan dari MSDM-BK ini.

2. Melakukan *Training*

Training atau pelatihan diperlukan mengenai bagaimana langkah-langkah atau tahap dalam implementasi MSDM-BK untuk setiap pegawai yang ada di perusahaan. Orang-orang yang berwenang dalam mengawasi jalannya pelatihan diberikan materi mengenai

MSDM-BK terlebih dahulu secara mendalam sehingga dapat melakukan penilaian.

3. Menyusun *Form* Penilaian Kompetensi

Form penilaian kompetensi penting untuk mengetahui apakah setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kinerja setiap karyawan akan terlihat dari *form* penilaian ini.

4. Melakukan Penilaian Kompetensi

Tahap penilaian atau *assessment* dilakukan setelah melihat kamus kompetensi, orang-orang yang bertugas melakukan penilaian diharuskan untuk menentukan dimana level kompetensi pegawai tersebut. Penilaian kompetensi ini dilakukan pada seluruh jabatan yang terdapat di PT. Corak Warna.

5. Melakukan analisis GAP kompetensi

Dalam menganalisis gap kompetensi, orang-orang yang bertugas untuk melakukan penilaian membandingkan *form* penilaian kompetensi yang sudah dibuat dengan profil/peta kompetensi.

6. Melakukan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK)

Implementasi MSDM-BK ini dapat dilakukan pada seluruh aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) seperti *recruitment and selection, training and development, performance management, reward management, dan career management.*

7. Melakukan evaluasi terhadap implementasi MSDM-BK

Setelah melakukan implementasi MSDM-BK, perusahaan sudah seharusnya melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah penerapan MSDM-BK ini sudah berjalan dengan maksimal atau masih banyak-kah pegawai yang belum memahami MSDM-BK serta melihat apakah diperlukan perancangan kembali mengenai MSDM-BK yang sudah dibuat.

8. Melakukan penilaian evaluasi individu

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan. (2006). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci
- Armstrong, Michael. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bedjo, Siswanto. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Berger, Lance dan Berger R, Dorothy. (2007). *Best Practice on Talent Management*. Jakarta: PPM
- Gupta, Madhu, dkk. (2012). *Achievement Motivation A Major Factor in Determining Academic Achievement*. Asian Journal of Multidimensional Research.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru*. Jakarta: Raja Grafindo: Persada
- LOMA. (1998)
- Masdar, Sjahrazad, dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publ.* Surabaya: Airlangga University Press.
- Miles, B. Matthew & Huberman, Michael, A. (1992). *Analisis data kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia
- Palan, R (2008). *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia
- Tulus (1992) dalam Suharyono dan Handa, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Spencer, L M. and Spencer, S.M. 1993. *Competency At Work : Models For Superior Performance*. New York : John Wilky & Sons, inc.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta

Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS.

Sutopo, H.B.. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Pasar Tori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Pusat Penelitian Universitas 11 Maret

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Yuniarsih, Tjutju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

www.emeraldinsight.com