

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kesesuaian/tingkat kompetensi level *top management* lebih baik daripada *middle management*. Terlihat ada 50% pada *top management* yang berada pada tingkat kompetensi di atas 80%, sedangkan pada level *middle management* hanya 45% yang berada pada tingkat kompetensi di atas 80%. Tingkat kompetensi yang berada di bawah 80% pada level *top management* sebanding dengan tingkat kompetensi di atas 80%, sedangkan pada level *middle management* ada sebanyak 55%.
2. Terdapat 3 *gap* kompetensi terbesar baik pada level *top* maupun pada level *middle management* yang meliputi : *adaptability*, *creating*, dan *innovation*.
3. Berdasarkan analisis *gap* kompetensi telah disusun 5 program pelatihan yang difokuskan pada *middle management* yang meliputi :
  - a. *Leadership Development Training* (untuk meningkatkan kompetensi : *adaptability*, *coaching*, *delegation*, *directing*, *individual leadership*, *planning & organization*, *risk taking*, dan *strategic leadership*).
  - b. *Creativity and Innovation* (untuk meningkatkan kompetensi : *creating*, *innovation*, *initiative*, dan *keyboard skill*).
  - c. *Communication Skill Training* (untuk meningkatkan kompetensi : *formal presentation* dan *written communication*).

- d. *Interpersonal Skill Training* (untuk meningkatkan kompetensi : *image & impact, influencing, dan work standard*).
- e. *Stress Management Training* (untuk meningkatkan kompetensi : *energy, resilience, dan stress tolerance*).

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan bahwa :

1. Perlu ada dukungan dari pimpinan perusahaan agar usulan rancangan program pelatihan dapat terlaksana. Dukungan yang diberikan dapat berupa materiil dan non-materiil. Materiil seperti ketersediaan anggaran untuk melaksanakan pelatihan tersebut, dsb. Sedangkan non-materiil dapat berupa komitmen dari pimpinan perusahaan untuk melaksanakan pelatihan ini secara berkesinambungan, pemilihan dan persiapan pelatih yang cocok dan sesuai kebutuhan perusahaan, dll.
2. Pimpinan perusahaan perlu melakukan sosialisasi kepada karyawannya tentang program pelatihan yang akan dilaksanakannya.
3. Menentukan cara pelaksanaan pelatihan. Jika dilaksanakan secara internal maka, perusahaan harus mencari pelatih yang cocok untuk membawakan materi yang sudah dipersiapkan oleh perusahaan dan jika memungkinkan sebaiknya dilakukan juga TOT (*Training On Trainers*). Jika dilaksanakan secara eksternal, maka perusahaan harus mencari *provider*/penyedia jasa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. PT. Multi Garmenjaya sebaiknya mengembangkan CBHRM yang dimilikinya secara lengkap dan menerapkan sistem berbasis teknologi untuk mempermudah pengaturan sumber daya manusia/para karyawannya.
5. Bagi perusahaan, melakukan analisa kebutuhan yang lebih komprehensif dengan menggunakan data pendukung lain di luar analisis perilaku (DISC), misalnya seperti : hasil penilaian kompetensi dan kinerja.
6. Untuk melakukan promosi jabatan, jangan hanya melihat kinerja di masa lalu, tetapi perlu juga mempersiapkan orang-orang tersebut agar lebih siap menduduki posisi jabatan (tugas dan tanggung jawab) yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Berger, L. d. (2008). *The Handbook of Best Practices on Talent Management*. Jakarta: PPM.
- Carell , M., Nobert F. Elbert, & Robert D. Hartfield. (1995). *Human Resource Management : Global Strategies for Managing A Diverse Workplace (5th edition)*. United State of America: Prentice-Hall, Inc.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kirkpatrick, D. L. (2007). *Implementing The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publiser. Inc.
- Kountur, R. (2009). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Manullang, M. (1964). *Management Personalialia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Mello, J. (2011). *Strategic Management of Human Resources*. Canada: Cengage Learning.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Palan, R. (2003). *Competency Management*. Kuala Lumpur: Bangsar Utama.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. United States of America: Hemitage Publishing Services.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Soehartono, I. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Werther, W. K. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.

### **Sumber Jurnal**

Maringan, K. Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurna Ekonomi dan Keuangan*, 135-150.

Rejeki, P. (2016). Model Talent Management di Beberapa Negara dan Perusahaan di Indonesia. *Wacana Kinerja*, 123-153.

Rohm, R. (2013). A Powerful Way to Understand People Using the DISC Concept. *Personality Insight*, 1-8.

### **Sumber Undang-Undang**

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

### **Sumber Internet**

Reiner, D. (2017, Juni 12). *15 Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli, Jenis, Manfaat Lengkap*. Retrieved September 12, 2017, from [www.spengetahuan.com](http://www.spengetahuan.com)