

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dalam merancang alat seleksi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi dengan melakukan observasi, wawancara dan analisa pada *Rock Star Cafe* Bandung maka dihasilkan kamus kompetensi yang terdiri atas definisi kompetensi, level kompetensi dan indikator perilaku setiap level. Setiap jabatan memiliki level kompetensi yang berbeda yang terdapat pada profil kompetensi jabatan.

Kompetensi tersebut terdiri atas kompetensi inti, kompetensi manajerial dan kompetensi teknis yang terbagi atas kompetensi umum dan khusus dengan tujuan untuk mencapai visi, misi yang ingin dicapai *Rock Star Cafe* Bandung. Dalam mencapai visi, misi maka diperlukan pula alat seleksi dan penilaian kinerja yang tepat dalam hal ini berbasis kompetensi. Maka dari itu peneliti telah merancang alat seleksi berbasis kompetensi menggunakan alat seleksi diantaranya: seleksi riwayat hidup, *aptitude test*, *work sample test*, *personality test* yang terdiri atas *DISC* dan menggunakan metode *assessment center* yaitu mengukur kompetensi yang dimiliki oleh kandidat melalui pengamatan perilaku. Alat-alat *assessment center* yang peneliti gunakan ialah *In tray*, wawancara perilaku (*BEI*), bermain peran (*role play*), analisis kasus dan *FGD*.

Setelah merancang alat seleksi peneliti merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi dengan menggunakan metode pilihan terarah (*forced choice method*). Metode pilihan terarah menggunakan evaluasi dengan skala lima butir yaitu (1) berkinerja sangat rendah, (2) berkinerja rata-rata rendah. (3) berkinerja rata-rata, (4) berkinerja rata-rata tinggi, (5) berkinerja lebih tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan kepada *Rock Star Cafe* agar mengimplementasikan alat seleksi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan di *Rock Star Cafe*, dengan menggunakan alat seleksi berbasis kompetensi diharapkan *Rock Star Cafe* mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan. Menggunakan penilaian berbasis kompetensi pun *Rock Star Cafe* dapat mengetahui karyawan yang berkinerja baik dan berkinerja buruk, dengan harapan untuk karyawan yang berkinerja buruk, peneliti merekomendasikan agar diberikan pelatihan kinerja, dan untuk karyawan yang berkinerja baik peneliti rekomendasikan untuk mendapat bonus. Langkah selanjutnya untuk memaksimalkan penerapan alat seleksi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi maka *Rock Star Cafe* dapat melakukan beberapa tahapan yaitu :

1. **Melakukan sosialisasi**, kepada seluruh karyawan *Rock Star Cafe* mengenai Manajemen Berbasis Kompetensi yang akan diterapkan dalam perusahaan. Materi sosialisasi ini diantaranya visi, misi, strategi

perusahaan disertai dengan kamus kompetensi, profil kompetensi dan kompetensi inti perusahaan dilanjutkan dengan penjelasan mengenai alat seleksi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi

2. **Melakukan training**, kepada CEO, manajer dan supervisor perusahaan dalam menggunakan alat seleksi dan penilaian kinerja berbasis kompetensi
3. **Uji Coba**, melakukan uji coba dalam proses rekrutmen dan seleksi menggunakan alat seleksi berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan masing-masing jabatan dan menilai karyawan sesuai dengan form penilaian kinerja berbasis kompetensi yang telah dibuat menggunakan aspek perilaku dan KPI.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Aprianto, B. F. (2013). *Pedoman Lengkap Professional SDM Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Berger, L. D. (2008). *The Handbook Best Practice on Talent Management*. Jakarta: PPM.
- Dale, M. (2013). *The Art of HRD Succesful Recruiment and Selection Guide Line for Managers*.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2007). *Kamus Kompetensi Departemen Keuangan Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 15, 2018, dari <http://bckotabaru.net/KamusKompetensi-Depkeu.pdf>
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. (2016, April 20). Dipetik Mei 1, 2018, dari Badan Pusat Statistik Kota Bandung: <https://bandungkota.bps.go.id/statictable/2017/08/29/120/jumlah-wisatawan-mancanegara-dan-domestik-di-kota-bandung-2016.html>
- Fletcher, S. (2013). *Competence Based Assesment Techniques*.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2015). Dipetik November 1, 2015, dari Kamus Kompetensi Jabatan: https://simkaltim.kemenag.go.id/download_public/2015/Subbag%20Ortala%20dan%20Kepegawaian/Kamus%20Kompetensi%20Jabatan%20Kemenag%20RI.pdf
- Kementrian Ketenagakerjaan Indonesia. (2016). Dipetik November 2, 2018, dari SKKNI kategori jasa profesional, ilmiah dan teknis golongan pokok bidang manajemen hubungan pelanggan: www.kemenperin.go.id/kompetensi/download.php?id=101
- Kementrian Pariwisata. (t.thn.). *Kementrian Pariwisata Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 15, 2018, dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia-isp pariwisata: http://www.kemenpar.go.id/userfiles/file/lampiranSKKNIJASABOGA_fixed.pdf

- Kementrian Perindustrian. (2017, November Jumat). Dipetik Februari 1, 2018, dari Tempo.Co: <https://bisnis.tempo.co/read/1036777/kemenperin-industri-makanan-minuman-masih-jadi-andalan-di-2018/full&view=ok>
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2009). *Kementrian Perindustrian Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 17, 2018, dari SKKNI sektor jasa bidang jasa usaha makanan: https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/SKKNI%202009-217.pdf
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mufidah, N. (2006). Pola Konsumsi Masyarakat Perkotaan: *BioKultur*, Vol.I/No.2/Juli- Desember 2112, 157-158.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sayekti, W. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. Bandung: Unpad Press.
- Sobari, N. (2015, Februari 2). Dipetik Februari 1, 2018, dari CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150210162426-269-31086/survei-bandung-kota-terfavorit-wisatawan-se-asean>
- Spencer&Spencer. (2013). *Kamus Kompetensi Spencer*. Dipetik April 12, 2018, dari <https://id.scribd.com/doc/87950499/Kamus-Kompetensi-Spencer-spencer>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Susanty, Y. (2009). Peran manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja organisasi. *JURNAL WACANA KINERJA*; Vol.12 No.2 November 2009, 31-48.