

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Arsitektur kompetensi perusahaan Pluton Adarma Mega meliputi kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis yang terbagi atas kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi inti terdiri atas kompetensi komunikasi, kompetensi orientasi pada pelanggan, kompetensi orientasi pada kualitas, kompetensi *continuous learning*, dan kompetensi *information seeking*. Kompetensi manajerial terdiri atas kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pemecahan masalah. Kompetensi teknis terbagi atas kompetensi umum dan khusus. Kompetensi teknis umum terdiri atas kompetensi pengetahuan tekstil dan kompetensi teknis khusus terdiri atas kompetensi merancang produksi, kompetensi membuat pola, kompetensi memotong bahan, kompetensi membuat sample, kompetensi menjahit, dan kompetensi pengecekan kualitas.
2. Kamus kompetensi untuk setiap jabatan di Pluton Adarma Mega. Kamus kompetensi tersebut terdiri atas definisi kompetensi, level kompetensi, dan indikator perilaku untuk setiap level. Level kompetensi yang terdapat dalam kamus kompetensi dapat berbeda untuk setiap jabatan dan dapat dilihat pada profil kompetensi jabatan.

3. Profil kompetensi untuk setiap jabatan di Pluton Adarma Mega. Setiap jabatan memiliki standar kompetensi yang berbeda. Standar kompetensi untuk setiap jabatan yang dihasilkan sudah melewati diskusi dengan pemilik.
4. Penilaian kinerja berbasis kompetensi dilakukan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale*. Metode tersebut memiliki skala lima butir yaitu (1) sangat buruk, (2) buruk, (3) cukup, (4) baik, (5) sangat baik. Aspek yang dinilai terdiri atas aspek KPI dan aspek perilaku.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran agar Pluton Adarma Mega dapat menginterpretasikan penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan di Pluton Adarma Mega. Dengan adanya penilaian kinerja berbasis kompetensi Pluton Adarma Mega dapat mengetahui karyawan yang berkinerja baik dan buruk. Peneliti merekomendasikan karyawan yang berkinerja buruk dapat diberikan pelatihan kinerja dan karyawan yang berkinerja baik dapat diberikan bonus. Beberapa saran agar penilaian kinerja berbasis kompetensi terseksekusi dengan baik maka Pluton Adarma Mega dapat melakukan beberapa tahapan yaitu :

1. Melakukan sosialisasi, kepada seluruh karyawan di Pluton Adarma Mega terkait manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi yang akan diterapkan dalam perusahaan. Materi sosialisasi dapat berupa visi, misi, nilai perusahaan yang disertai arsitektur kompetensi, kamus kompetensi,

profil kompetensi, dan dilanjutkan mengenai penilaian kinerja berbasis kompetensi.

2. Melakukan uji coba dalam menilai karyawan sesuai form penilaian kinerja berbasis kompetensi yang telah dirancang menggunakan aspek KPI dan aspek perilaku.
3. Evaluasi hasil uji coba untuk mengetahui hal apa yang masih perlu diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Premarajan, R., & Goyal, G. (2010). Competency Based Human Resources Management in Indian Organisations: Interim Results of an Ongoing Survey. *NHRD Network Vol. 3*, 70.
- Aguinis. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Banowati Talim. (2015). *CBHRM (Competency Based Human Resources Management)*.
- Binar, R. (n.d.). *Mengembangkan Model Kompetensi*. Retrieved from binakarir.com: <http://binakarir.com/mengembangkan-model-kompetensi/>
- Dessler, G. (2011). *Human Resources Management Twelfth Edition*. Pearson Education.
- Fletcher, S. (2013). *Competence Based Assesment Techniques*. Jakarta.
- Gaol, J. (2014). *Metode Penilaian Kinerja Karyawan: Edwin B. Filippo*. Retrieved from finansialku.com: <https://www.finansialku.com/penilaian-kinerja-karyawan/>
- Hamdani, D. (2018). Perancangan Model Digital Dashboard HRIS Menggunakan Pendekatan CBHRM (Studi Kasus di PT. Daya Adicipta Mustika). *Jurnal Manajemen Informatika*, 1-11.
- Hartati, E. R. (2018, Maret 27). *Pasar Dalam Negeri Jadi Andalan Industri Tekstil Nasional*. Retrieved from beritasatu.com: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/485370-pasar-dalam-negeri-jadi-andalan-industri-tekstil-nasional.html>
- Henderson, R., & Cockburn, I. (1994). Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Pharamaceutical Research. *Strategic Management* , 63-84.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- ilmumanajemensdm.com. (n.d.). *Tahapan untuk Menyusun Indikator Penilaian Kinerja Karyawan dengan KPI atau Key Performance Indicators*. Retrieved from ilmumanajemensdm.com:

<http://ilmumanajemensdm.com/tahapan-untuk-menyusun-indikator-penilaian-kinerja-karyawan-dengan-kpi-atau-key-performance-indicators/>

- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resources Management Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Jabarprov. (2017, November 6). *Industri Manufaktur di Jabar Masih Tumbuh*. Retrieved from jabarprov.go.id:
<http://jabarprov.go.id/index.php/news/25670/2017/11/06/Industri-Manufaktur-di-Jabar-Masih-Tumbuh>
- Kementerian Perindustrian. (2016). *Direktori Perusahaan Industri*. Retrieved from kemenperin: <http://www.kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=garmen&prov=32&hal=3>
- Kementerian Perindustrian. (n.d.). *Industri Manufaktur Ekspansi Rp 96,5 T*. Retrieved from kemenperin.go.id:
<http://www.kemenperin.go.id/artikel/8546/Industri-Manufaktur-Ekspansi-Rp-96>
- Kho, B. (2018, April 30). *Metode-metode Penilaian Kinerja (Performance Appraisal Methods)*. Retrieved from ilmumanajemenindustri.com:
<https://ilmumanajemenindustri.com/metode-metode-penilaian-kinerja-performance-appraisal-methods/>
- Kompas. (2017, Mei 4). *Menumbuhkan Industri Manufaktur*. Retrieved from kompas.id: https://kompas.id/baca/opini/2017/05/04/menumbuhkan-industri-manufaktur/?asaldaftarakun=baca_artikel
- kompasiana.com. (2013, Oktober 1). *Metode Penilaian Kinerja*. Retrieved from kompasiana.com:
<https://www.kompasiana.com/inimanatun/552aaf0df17e610e2bd623b5/metode-penilaian-kinerja>
- Kontan.co.id. (2018, Agustus 7). *Industri Manufaktur Konsisten Menjadi Kontributor Terbesar bagi PDB Nasional*. Retrieved from kontan.co.id:
<https://nasional.kontan.co.id/news/industri-manufaktur-konsisten-menjadi-kontributor-terbesar-bagi-pdb-nasional>
- Lasmahadi, A. (2002, Desember 2). Retrieved from e-psikologi.com:
<http://www.e-psikologi.com/epsi/industri.asp>
- Mega, A. (2017, Januari 21). *Perkembangan Trend Fashion di Indonesia*. Retrieved from kompasiana.com:

<https://www.kompasiana.com/annisamega/588321f3cc92731105931d89/p/erkembangan-trend-fashion-di-indonesia?page=all>

- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. PPM.
- Prayitno, D., & Andrilina, T. (2015, April 11). *Kompetensi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from bumn.go.id:
<http://bumn.go.id/ptpn5/berita/0-Kompetensi-dan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Robotham, & R, J. (1996). Competences measuring the unmeasurable. *Management Development Review Vol.9 No.5, 25-29*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sugianto, D. (2017, Juli 10). *Garmen RI dan Kompetisinya di Kancah Internasional*. Retrieved from detikFinance:
<https://finance.detik.com/industri/d-3553749/garmen-ri-dan-kompetisinya-di-kancah-internasional>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (1986). *Metodologi Research Jilid 1,2*. UGM.
- Tribunnews. (2018, April 5). *Tekstil dan Garmen Jadi Industri Strategis di Indonesia*. Retrieved from tribunnews.com:
<http://www.tribunnews.com/bisnis/2018/04/05/tekstil-dan-garmen-jadi-industri-strategis-di-indonesia>