

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab IV, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Model kompetensi manajerial bagi Pengawas Kecil Jahit PT MJA terdiri dari kompetensi manajerial *Team Leadership, Developing Others, Teamwork, Initiative, Achievement Orientation, Concern for Order, Quality & Accuracy, Organizational Awareness, Organizing* dan *Communication Skill*.
2. Pengawas Kecil Jahit PT MJA telah menunjukkan perilaku kunci yang mencerminkan dimensi-dimensi dari model kompetensi manajerial yaitu *Team Leadership, Developing Others, Teamwork, Initiative, Achievement Orientation, Concern for Order & Accuracy, Organizational Awareness, Organizing* dan *Communication Skill* namun yang paling lemah ditampilkan adalah perilaku kunci dari kompetensi *Teamwork* dan *Achievement Orientation*.
3. Dari pelaksanaan pengembangan kompetensi *Achievement Orientation* dan *Teamwork*, Pengawas Kecil Jahit banyak belajar dari materi yang disampaikan, memperoleh manfaat yang besar serta dapat digunakan di pekerjaannya. Peserta pengembangan membutuhkan informasi prapengembangan yang jelas dan rinci serta waktu penyelenggaraan pengembangan yang tidak mengurangi waktu istirahat dan waktu bersama keluarga.

5.2. Saran

5.2.1 Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Untuk lebih meyakinkan hasil penelitian mengenai model kompetensi, disarankan penelitian dilakukan kepada sampel yang memenuhi, melebihi dan tidak memenuhi *performance criteria* yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut perlu dilakukan untuk memastikan perilaku-perilaku kunci yang terkandung dalam kompetensi-kompetensi yang dihasilkan secara nyata dapat dibedakan antara *excellent performers*, *average* atau *poor performers*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya yang memenuhi dan melebihi *performance criteria*.
2. Melakukan sosialisasi kepada orang yang akan terlibat dalam penyusunan maupun yang akan terpengaruh penggunaan model kompetensi tentang apa yang akan dibuat, bagaimana prosesnya dan bagaimana hal tersebut akan digunakan nantinya serta waktu pelaksanaannya.
3. Menyiapkan atasan Pengawas Kecil Jahit atau personil dari personalia yang dapat diberdayakan menjadi ” *coach*” pada saat Pengawas Kecil Jahit mempraktikkan kompetensi manajerial di tempat kerjanya dalam rangka meningkatkan keterampilan.
4. Mengusahakan pelaksanaan pengembangan tidak pada saat subyek penelitian sudah lelah bekerja dengan harapan mereka dapat berkonsentrasi dan terlibat secara penuh sehingga proses belajar dapat optimal.

5.2.2. Saran bagi perusahaan

1 Perusahaan dapat. menggunakan modul pengembangan bagi peningkatan kompetensi manajerial Pengawas Kecil Jahit dan alat ukur kompetensi manajerial sebagai salah satu upaya dalam melakukan analisis kebutuhan pengembangan dan modul pengembangan

2. Menggunakan model kompetensi yang telah melalui proses penyesuaian untuk kepentingan seleksi maupun penilaian kinerja Pengawas Kecil Jahit. Proses penyesuaian tersebut menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- Apabila model kompetensi akan digunakan untuk kepentingan seleksi agar model tersebut memiliki tingkat rekomendasi yang tinggi maka perlu ada langkah validasi tambahan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi tersebut dapat memprediksi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

- Apabila akan digunakan untuk kepentingan penilaian kinerja, perlu dibuat *Key Performance Indicator* atau yang biasa disebut Sasaran Kerja Individu yaitu komponen-komponen yang akan dinilai yang diturunkan dari *key action* setiap kompetensi.