BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

6.1.1. Faktor-faktor Penting yang Mempengaruhi Kinerja untuk Jabatan Tenaga Kerumahtanggaan

Setelah melakukan penyebaran kuesioner tingkat kepentingan untuk faktor dan subfaktor dengan menggunakan Metode *Cut-Off Point*, didapatkan beberapa elemen dari faktor yang tereduksi. Kemudian dilakukan penyusunan struktur hierarki untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggan, dimana faktor dan subfaktornya digunakan untuk penyusunan kuesioner skala kepentingan faktor dan subfaktor dengan menggunakan Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk mendapatkan bobot dari tiap faktor dan subfaktor. Bobot kepentingan yang didapatkan dapat, dapat mengetahui faktor mana yang lebih penting untuk suatu jabatan Tenaga Kerumahtanggaan. Berikut ditampilkan beberapa faktor yang dianggap penting untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan berdasarkan bobot yang didapatkan pada Tabel 6.1.

Tabel 6.1. Faktor-faktor Penting untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan

Faktor	Sub Faktor
Keterampilan Administratif (4%)	Bekerja dengan Efisien
Keterampilan Strategi Organisasi (6.9%)	Fokus pada Kebutuhan Pelanggan
Keterampilan Interpersonal (11.4%)	Membangun Hubungan Sosial
	Keseimbangan Hubungan
	Menghargai Perbedaan
	Mengelola Konflik
Keterampilan Manajemen Diri (10.7%)	Pengendalian Diri
	Menjaga Integritas
	Keyakinan Diri
	Sopan Santun secara Individu

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2006

Tabel 6.1. Faktor-faktor Penting untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan (lanjutan)

Faktor	**Sub Faktor**
Keterampilan Motivasi (**26.7%**)	Berorientasi terhadap Hasil
	Menunjukan Komitmen terhadap Pekerjaan
	Inisiatif
	Bersifat Tanpa Pamrih
Keterampilan Komunikasi (18.9%)	Mendengarkan Orang Lain
Keterampilan Dimensi Waktu (8.3%)	Pengetahuan akan Pekerjaan
	Keterampilan Menggunakan Alat
	Kualitas Pekerjaan
Keterampilan Senioritas (6.2%)	Tanggung Jawab Terhadap Material
	Tanggung Jawab Terhadap Operasi
Keterampilan Aktivitas Fisik (6.9%)	Keselamatan Kerja
	Ketaatan terhadap Pekerjaan Monoton

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2006

Dapat ditarik kesimpulan melalui Tabel 6.1 diatas, bahwa faktor kemampuan motivasi (26.7%) dianggap paling dominan untuk suatu jabatan Tenaga Kerumahtanggaan. Maka seorang Tenaga Kerumahtanggaan dituntut untuk dapat memiliki orientasi yang baik dalam menghasilkan sesuatu dengan bekerja diatas rata-rata standar kerja, menunjukkan komitmennya terhadap pekerjaan yang dilakukan, mempunyai keinginan untuk siap membantu orang lain, dan memiliki rasa inisiatif dalam bekerja.

6.1.2. Usulan Formulir Penilaian Kinerja untuk Jabatan Tenaga Kerumahtanggaan

Formulir penilaian kinerja untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan menggunakan beberapa faktor dari Metode kompetensi dan U.S. Department of Labor. Dimana metode penilaian kinerja yang dipergunakan yaitu dengan metode BARS (*Behaviorally anchored rating scale*), metode ini dipergunakan karena

memberikan perilaku 'ter' yang menyebabkan metode ini lebih akurat dari metode penilaian lainnya. Namun kelemahan dalam menggunakan metode BARS ini yaitu sulit untuk dikembangkan.

Formulir penilaian kinerja yang diusulkan akan diisi oleh atasan langsung dari jabatan Tenaga Kerumahtanggaan, yaitu antara lain Ketua Jurusan dan Kepala Biro di tempat tiap jabatan Tenaga Kerumahtanggaan bekerja. Apabila Fakultas tertentu tidak memiliki kejuruan, maka dapat dialihkan kepada Kepala Tata Usaha (contoh : Fakultas Psikologi).

Penentuan periode penilaian kinerja untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan dapat disesuaikan dengan tahun akademik mahasiswa. Yaitu diadakan setiap 6 bulan sekali atau tiap pergantian semester. Dimana pelaksanaan dari kegiatan penilaian kinerja ini dilakukan oleh BSDM (Biro Sumber Daya Manusia) Universitas Kristen Maranatha.

6.2. Saran

- Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menyertakan nilai kompensasi (imbalan dan sanksi).
- Faktor absensi diperhitungkan dalam melakukan penilaian kinerja.