

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Dosen *Top Performers* di Universitas 'X', maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan visi misi universitas, tugas dan tanggung jawab setiap dosen serta berdasarkan data yang diperoleh, maka dosen top performers memiliki kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *technical/professional knowledge, adaptability, sensitivity, entrepreneurship, planning and organizing*.
2. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen top performers Fakultas Teknik jurusan Teknik Sipil, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *technical/professional knowledge (5,91), planning and organizing (5,22), initiative (5,22), entrepreneurship (5,22), analysis (5,16)*.
3. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen top performers Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *sensitivity (5,93), analysis (5,33), technical/ professional knowledge (5,25), sales ability/persuasiveness (5,16), entrepreneurial insight (5,16)*.

4. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Seni Rupa dan Desain (FSRD), kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *impact* (6,25), *adaptability* (6,14), *sensitivity* (6,12), *sales ability/persuasiveness* (6,00), *initiative* (6,00).
5. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Teknik jurusan Teknik Elektro, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *sales ability/persuasiveness* (6,00), *written communication* (5,50), *sensitivity* (5,37), *initiative* (5,41), *analysis* (5,25).
6. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Kedokteran, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *technical/proffesional knowledege* (5,83), *sensitivity* (5,70), *adaptability* (5,61), *ability to learn* (5,66), *adaptability* (5,61).
7. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Teknik Informatika, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan, *adaptability* (6,92), *technical/proffesional knowledge* (6,75), *ability to learn* (6,50), *planning and organizing* (6,33), *development organizational talent* (6,28).
8. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi Manajemen, kompetensi yang sangat

sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *adaptability* (6,14), *entrepreneurship* (6,06), *technical/proffesional knowledge* (5,90), *initiative* (5,70), *control* (5,55).

9. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Sastra, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *technical/proffesional knowledge* (5,95), *entrepreneurship* (5,94), *sensitivity* (5,62), *adaptability* (5,47), *ability to learn* (5,27).
10. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Teknik jurusan Teknik Industri , kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah, *adaptabilty* (6,14), *sensitivity* (5,81), *planning and organizing* (5,58), *technical and proffesional knowledge* (5,57), *analysis* (5,16).
11. Berdasarkan data yang diperoleh, dosen *top performers* Fakultas Psikologi, kompetensi yang sangat sering, sering dan sangat penting ditampilkan dalam pekerjaan adalah *abilty to learn* (6,11), *adaptability* (6,00), *sensitivity* (5,75), *analysis* (5,61), *planning and organizing* (5,50).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti perlu mengajukan beberapa saran, yaitu:

5.2.1. Bagi Kegunaan Praktis

1. Bagi universitas dan masing-masing fakultas dapat merancang dan membuat suatu kegiatan *training* yang dilakukan secara berkala bagi aspek kompetensi *organizational vision, job motivation, leadership, oral communication, customer service, oral presentation, judgement, decisiveness, negotiation, tolerance for stress dan delegation* yang dibutuhkan dimana aspek tersebut belum dapat ditampilkan secara optimal oleh dosen *top performers* Universitas 'X'.
2. Disarankan bagi pimpinan atau pihak yang berwenang untuk melakukan *recruitment, training*, sistem kompensasi, penempatan dan pengembangan karir bagi dosen yang disesuaikan dengan *competency profile* Universitas 'X'.
3. Disarankan bagi profesi psikolog untuk lebih aktif memberikan informasi mengenai manfaat *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)* untuk memperbaiki, mempertahankan atau meningkatkan kualitas pengajaran para dosennya.

5.2.2. Bagi Penelitian Lanjutan

1. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *competency profile* pada dosen di Universitas 'X' maupun Universitas lainnya dengan menambahkan metode wawancara agar dapat lebih dalam menggali profil kompetensi yang sesuai.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai profil kompetensi kepada dosen di tiap masing-masing fakultas secara tersendiri, untuk mendapatkan profil kompetensi yang sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing fakultas.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *competency profile* kepada staf dan pegawai di Universitas 'X' sehingga mendapatkan kompetensi yang sesuai untuk dapat meningkatkan kualitas dari Universitas 'X' tersebut.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat satu kendala bahwa masing-masing fakultas tidak memiliki batasan-batasan dari kriteria dosen top performers serta Universitas 'X' belum memiliki tugas dan tanggung jawab yang disusun secara baku.