

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Kepala Seksi di balai "X", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat 12 kompetensi yang dapat dibentuk menjadi model kompetensi bagi Kepala Seksi di balai "X". Kompetensi-kompetensi tersebut adalah *sensitivity, analysis, ability to learn, leadership, customer service orientation, developing organizational talent, planning and organizing, organizational vision, negotiation, written communication, oral communication* serta *oral presentation*.
2. Menurut para Kepala Seksi, selain kompetensi-kompetensi yang tercakup dalam model kompetensi, terdapat kompetensi-kompetensi lain yang dapat mendukung kinerja Kepala Seksi. Kompetensi-kompetensi tersebut ialah *control, initiative, entrepreneurial insight, adaptability, delegation, judgement* dan *persuasiveness*.
3. Terdapat satu kompetensi yang menjadi tuntutan dari Kepala Balai sebagai atasan terhadap Kepala Seksi. Kompetensi tersebut yaitu *job motivation*.

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran Bagi Kegunaan Praktis

1. Balai "X" disarankan untuk melakukan *selection* dan *placement* bagi Kepala Seksi yang disesuaikan dengan model kompetensi sehingga pengelolaan SDM berbasis kompetensi (*Competence Based Human Resource*) dapat terlaksana.
2. Disarankan bagi pihak-pihak terkait dalam balai "X" untuk melakukan *assessment center* dalam rangka mempertahankan, memperbaiki serta meningkatkan kualitas para Kepala Seksi.
3. Balai "X" dapat membuat suatu metoda penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan berbasis kompetensi, khususnya pada Kepala Seksi. Hal ini bertujuan agar balai "X" dan pihak terkait lainnya dapat mengetahui perubahan kinerja Kepala Seksi.
4. Balai "X" disarankan untuk menganalisa kembali uraian tugas khususnya untuk jabatan Kepala Seksi.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Lanjutan

1. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk melakukan penelitian mengenai model kompetensi pada Kepala Seksi di balai "X" Jayagiri dengan menggunakan metode wawancara terhadap bawahan agar informasi yang didapat lebih mendalam.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai *core competency* pada balai "X" Jayagiri, kemudian menyesuaikannya dengan model kompetensi bagi Kepala Seksi.

3. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai model kompetensi pada karyawan balai "X" Jayagiri dengan berbagai level jabatan untuk meningkatkan kualitas balai "X" itu sendiri.