

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian antara lain:

1. Generik model kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer dapat diterapkan karena memiliki relevansi dengan kebutuhan akan kompetensi yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung.
2. Usulan model kompetensi Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung terdiri dari 15 kompetensi. Sebanyak 4 kompetensi dianggap penting dan sering dilakukan antara lain: *Professional Expertise, Impact and Influence, Developing Others, dan Directiveness/Assertiveness*. Sementara itu, 11 kompetensi dianggap cukup penting dan kadang-kadang dilakukan, antara lain *Integrity, Self Confidence, Other Personal Effectiveness: Self-Assesment yang Akurat, Occupational Preferences and Organizational Commitment, Affiliative Interest, Self-Control, Flexibility, Analytical Thinking, Initiative, Customer Service Orientation, Conceptual Thinking, dan Interpersonal Understanding*.

3. Terdapat perbedaan bobot kompetensi antara atasan yaitu Dekan, Kepala Program Studi Manajemen, dan Kepala Program Studi Akuntansi, pemegang jabatan yaitu dosen, rekan kerja yaitu Staff Tata Usaha, dan bawahan yaitu mahasiswa dari semester 2 sampai semester 8.

5.2 Saran

Bagi Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung antara lain:

1. Melakukan sosialisasi usulan model kompetensi dosen kepada para dosen agar informasi yang tersampaikan secara merata di Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung.
2. Meninjau kembali *Job Description* untuk jabatan dosen supaya lebih jelas dengan adanya tambahan kriteria psikologis secara lebih spesifik dan mencakup 15 kompetensi yang sudah terjaring sesuai dengan tuntutan jabatan sebagai dosen.

Bagi penelitian selanjutnya :

1. Melakukan penelitian mengenai model kompetensi pada jabatan yang lain di dalam Universitas “X” Bandung, misalnya pada jabatan dosen di fakultas lain atau jabatan managerial seperti Dekan dan kepala Program untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai model

kompetensi di Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan khususnya Pendidikan Tinggi.

2. Melakukan pengukuran kompetensi secara 360 derajat pada setiap dosen di Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung dengan menggunakan usulan model kompetensi dosen Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung untuk diketahui kekuatan dan kelemahan setiap dosen yang saat ini bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung.
3. Melakukan pelatihan yang relevan dengan hasil pengukuran profil kompetensi dosen Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung agar dosen Fakultas Ekonomi Universitas “X” Bandung kinerjanya dapat berkembang.
4. Melakukan penelitian pada subyek yang benar-benar relevan dengan penelitian. Pada penelitian sejenis, maka pengambilan data terhadap staff TU tidak perlu dilakukan.