

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap penerapan konsep kompetensi sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Rodamas CPD, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat membantu perusahaan dalam memenuhi 3 dari 4 persyaratan yang ditetapkan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu :
 - a. Meyakinkan bahwa organisasi memiliki manajer yang handal dan tepat serta dapat menunjukkan jiwa kepemimpinannya dengan baik
 - b. Karyawan mengetahui tentang informasi apa yang diterima serta apa yang akan dilakukan terhadap semua informasi yang diperolehnya
 - c. Karyawan mampu mengidentifikasi kompetensi apa yang dimiliki dan yang dibutuhkan pada suatu bidang pekerjaan tertentu di perusahaan yang bersangkutan
2. Penerapan konsep kompetensi sangat bermanfaat untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam membantu merealisasikan budaya organisasi yang menghargai inisiatif dan berani mengambil resiko

3. Konsep kompetensi yang diterapkan oleh PT. Rodamas CPD terbilang sukses. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan program yang berjalan dengan baik dan berkesinambungan. Pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan karyawan. Adapun produktivitas karyawan setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, hal ini dapat dilihat dari persentase tingkat produktivitas kerja karyawan yang mampu mencapai tingkat persentase yang ditetapkan perusahaan, persentase tingkat absensi karyawan yang semakin kecil serta tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*) yang persentasenya menunjukkan hasil yang memuaskan.

Sementara itu, produktivitas perusahaan juga menunjukkan hasil yang cukup memuaskan hal ini dapat dilihat dari tingkat penjualan perusahaan yang mampu mendekati target penjualan dan secara otomatis juga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

4. Penerapan program pelatihan merupakan sarana yang cukup ampuh dalam mengatasi permasalahan bisnis dimasa depan yang penuh dengan persaingan dan tantangan. Iklim bisnis dimasa depan akan banyak mengalami perubahan yang cukup drastis dan signifikan dikarenakan semakin banyak perusahaan yang berinovasi ketimbang mempertahankan produk yang ada.

5. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategik dan dilakukan melalui tahapan-tahapan yang teratur sehingga hasil yang dicapai dapat membantu keberhasilan kerja perusahaan
6. Hasil pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di PT. Rodamas CPD cukup berhasil dan memuaskan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan peningkatan yang terjadi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan sebelum dan sesudah dilaksanakannya program pelatihan berbasis kompetensi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Rodamas CPD, penulis akan memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi manajemen perusahaan. Adapun saran yang akan diberikan tersebut adalah :

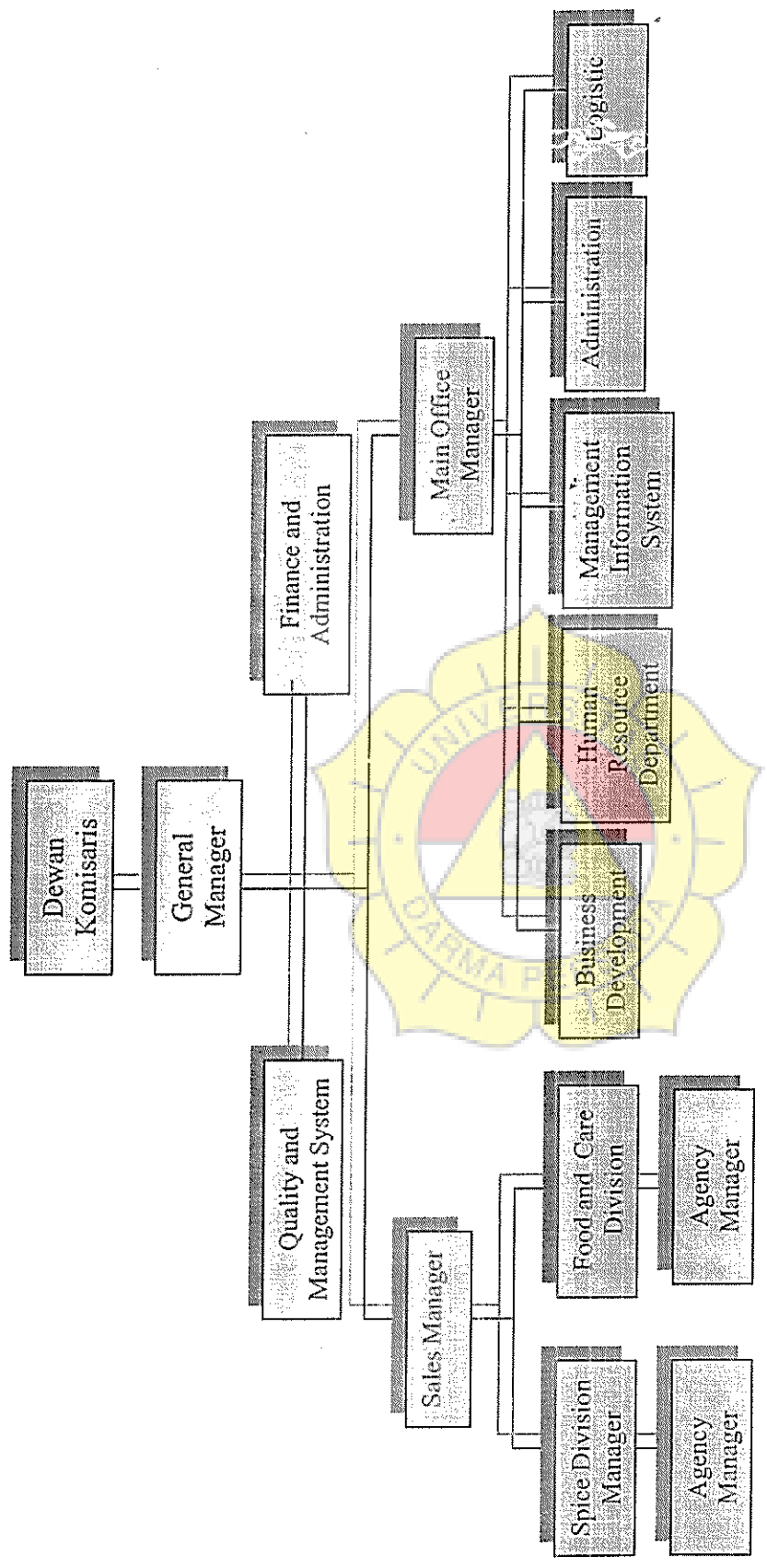
1. Dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi hendaknya perusahaan harus lebih fleksibel dan dapat mengubah pola pikir "*The way we do thing*" atau kebiasaan yang dilakukan secara turun temurun. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi sebagai akibat atau hasil yang didapat dari pelatihan yang dijalankan

2. Metode pelatihan yang dilakukan hendaknya tidak terlalu kaku, hal ini dapat membuat karyawan yang mengikuti pelatihan merasa tidak nyaman sehingga akan mempengaruhi penyerapan ilmu yang diberikan dalam latihan.
3. Perusahaan hendaknya tidak terlalu membedakan antara karyawan lama dengan karyawan baru atau istilah: senioritas, karena hal tersebut hanyalah akan membuat jarak yang jauh atau dapat merenggangkan hubungan antara karyawan baru dengan karyawan lama. Sebaliknya perusahaan justru harus lebih mempererat hubungan antara karyawan lama dengan karyawan baru agar suasana dan kondisi kerja menjadi nyaman dan tentram
4. Mengingat banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, hendaknya perusahaan harus lebih teliti lagi dalam menyeleksi peserta pelatihan. Dalam hal ini karyawan yang harus diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan adalah karyawan dengan status karyawan tetap. Hal ini guna menghindari terjadinya kerugian apabila peserta kontrak yang mendapat pelatihan berhenti dari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, Anderson., *Competency Based Human Resource Management*, Limited Edition, London, 1992
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc., 1997
- Everest E, Adam, *Paying for Productivity*, The Bookings Institution, Washington DC, 1990
- Flippo, Edwin B., *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1990
- LPPM, *Penelitian Kerja dan Produktivita*, Erlangga, Jakarta, 1986
- McClelland, *The Competency Connection*, A Blue Print Woodstand Press, Texas, USA 1988
- Moekijat Drs, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 1992
- Ranupandojo, Heidjrachman Drs, dan Husnan Suad Drs, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE (1986)
- Schuler and Huber, *Human Resource Management*, PT. Grasindo, Jakarta, 1992.
- Spencer and Spencer, *Competency At Work Models For Superior Performance*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993 (Terjemahan)
- Tovey, Michael D, *Training in Australia : Design, Delivery, Evaluation and Management*, Sydney, Prentice Hall Australia 1997
- Umar, Husein, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia, Jakarta, 2003

**STRUKTUR ORGANISASI DAN MANAJEMEN
PT. RODAMAS CPD**



Sumber : HRD Department