

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

- a. Secara keseluruhan rata-rata gap kompetensi masing masing KSK masih dibawah standar ideal yang diharapkan.
- b. Rata-rata gap masing-masing indikator kompetensi juga menunjukkan kondisi di bawah standar ideal yang diharapkan
- c. Walaupun secara rata- rata keseluruhan baik gap kompetensi masing-masing KSK maupun gap indikator kompetensi masih dibawah standar yang diharapkan namun bila dilihat dari kompetensi masing-masing KSK terhadap masing-masing indikator kompetensi sebagian besar KSK menunjukkan kompetensi sesuai standar yang diharapkan.
- d. Sebagian besar kemampuan manajemen responden baik dari manajemen waktu maupun perencanaan dinyatakan sudah baik.
- e. Sebagian besar responden memiliki kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan berwawancara dan berkomunikasi dinyatakan sudah baik.
- f. Sebagian besar responden memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab, cepat, teliti, dan tepat waktu dinyatakan sudah baik.
- g. Sebagian besar responden memiliki kemampuan dalam menjalin jaringan kerja dinyatakan sudah baik.
- h. Sebagian besar pengetahuan responden tentang statistik dan kemampuan untuk menjelaskan/mensosialisasikan dinyatakan sudah baik.

- i. Sebagian besar responden dinyatakan memiliki minat dan motivasi dalam mengembangkan kompetensinya dinyatakan sudah baik.
- j. Sebagian besar responden memiliki kemampuan tentang Informasi & Tehnologi (IT) dinyatakan sudah baik.
- k. Sebagian besar responden mampu mengemban amanah dinyatakan sudah baik.
- l. Sebagian besar responden memiliki kemampuan perstatistikan baik sebagai nara sumber maupun kemampuan berkoordinasi dengan mitra di kecamatan dinyatakan sudah baik.
- m. Walaupun sebagian besar responden memiliki kemampuan sesuai standar yang diharapkan namun karena secara rata-rata keseluruhan masih dibawah standar yang diharapkan maka pengembangan untuk peningkatan kualitas SDM harus terus dilakukan. Diantaranya adalah dengan pelatihan secara rutin tentang statistik dan perekrutan SDM petugas KSK dengan jurusan statistik untuk masa yang akan datang.
- n. Beberapa faktor yang sering menjadi penyebab kesenjangan yaitu pemahaman yang kurang terhadap jenis pekerjaan, terlalu banyaknya pekerjaan sehingga tidak mampu untuk melatih diri, dan kurangnya bimbingan dari atasan untuk pengembangan diri.

7.2. Saran

- a. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan sebagai dasar untuk mengisi kebutuhan KSK yang akan datang

- b. Pengembangan kompetensi KSK untuk meningkatkan kualitas SDM harus terus dilakukan baik melalui pembinaan maupun pelatihan atau pendidikan.
- c. Penilaian kompetensi KSK pada penelitian ini hanya dilakukan oleh atasan langsungnya. Penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan akurat apabila penilaian kompetensi dilakukan dengan menggunakan metode 360 derajat.
- d. Pencegahan bias penilaian dapat dilakukan pada pemberian skor yang jelas dan mudah dimengerti, serta sesuai dengan kombinasi penggunaan penilaian kompetensi karyawan