

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa penilaian kompetensi sumber daya manusia menggunakan metode algoritma Scott-Knott berbasis aturan dapat merangking dan mengelompokkan kompetensi dan kualifikasi kompetensi karyawan kedalam *cluster* terbaik mereka. Informasi ini sangat membantu pimpinan dalam membuat keputusan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. Kelompok *cluster* yang terbentuk antara lain yaitu:

1. Pada level manajerial terdapat 6 *cluster* kompetensi dan kualifikasi yang terbentuk dan pada level staf terdapat 7 *cluster* kompetensi dan kualifikasi yang terbentuk.
2. Pada level manajerial, *cluster* A terdiri dari 11 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi tinggi, dengan nilai λ sebesar 12,64, nilai χ^2 sebesar 16,919 dan nilai MSG sebesar 0,02 - 0,03. *Cluster* B terdiri dari 6 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi tinggi, dengan nilai λ sebesar 2,123, nilai χ^2 sebesar 11,07 dan nilai MSG sebesar 0,00 - 0,01. *Cluster* C terdiri dari 5 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi rendah, dimana nilai λ sebesar 1,26, nilai χ^2 sebesar 9,48 dan nilai MSG sebesar -0,02. *Cluster* D terdiri dari 3 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi rendah, dengan nilai λ sebesar 3,32, nilai χ^2 sebesar 5,991 dan nilai MSG sebesar (-0,03) – (-0,04). *Cluster* E terdiri dari 4 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi rendah, dengan nilai λ sebesar 3,93, nilai χ^2 sebesar 9,48 dan nilai MSG sebesar (-0,06) - (-0,07). *Cluster* F terdiri dari 1 orang karyawan yang mempunyai kompetensi tidak sama dengan kualifikasi rendah dengan nilai MSG sebesar -0,10.

3. Pada level manajerial, terdapat 14 orang karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan eselon III dan 17 orang kurang memenuhi kualifikasi jabatan eselon III.
4. Pada level staf, *cluster* A terdiri dari 4 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kelompok kualifikasi tinggi, dengan nilai λ sebesar 0,00, nilai χ^2 sebesar 7,815 dan nilai MSG sebesar 0,05. *Cluster* B terdiri dari 5 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kualifikasi tinggi, dengan nilai λ sebesar 2,88, nilai χ^2 sebesar 9,48 dan nilai MSG sebesar 0,03 – 0,02. *Cluster* C terdiri dari 4 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kualifikasi tinggi (MSG = 0,02-0,01), dengan nilai λ sebesar 2,88 dan nilai χ^2 sebesar 9,48. *Cluster* D terdiri dari 8 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama namun dengan kualifikasi yang berbeda, 4 orang mempunyai kualifikasi tinggi (MSG=0,00), 4 orang mempunyai kualifikasi rendah (MSG= -0,01) dengan nilai λ sebesar 8,22 dan nilai χ^2 sebesar 14,067. *Cluster* E terdiri dari 6 orang karyawan yang mempunyai kompetensi sama dengan kualifikasi rendah (MSG = (-0,02) – (-0,03)), dengan nilai λ sebesar 6,74 dan nilai χ^2 sebesar 11,070. *Cluster* F adalah terdiri dari 2 orang karyawan yang mempunyai kemampuan sama dengan kualifikasi rendah (MSG= -0,04) dengan nilai λ sebesar 2,049 dan nilai χ^2 sebesar 3,84. Sedangkan *Cluster* G terdiri dari 1 orang karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian paling rendah dengan nilai MSG sebesar -0,06.
5. Pada level staf, terdapat 15 orang karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan eselon IV dan 15 orang kurang memenuhi kualifikasi jabatan eselon IV.

5.2 Saran

Beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya adalah membuat kuesioner lebih spesifik untuk mengukur kompetensi setiap karyawan berdasarkan kepada peta jabatan karyawan yang terdapat dalam organisasi, sehingga evaluasi dan penilaian kompetensi karyawan diperoleh lebih rinci berdasarkan kepada jabatan masing-masing. Algoritma yang dikembangkan dapat juga diterapkan pada konteks dan kasus lain

seperti pada ilmu kedokteran dan penilaian ahli medis untuk mengujinya di domain yang lebih lanjut, dan dapat digabungkan dengan metode alternatif lain yang sesuai.