

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa :

- 1. Kompetensi personel berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja.** Hasil menunjukkan bahwa personel yang memiliki kompetensi sesuai standar (melalui *Assessment Center*) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat akurasi dan ketelitian yang tinggi, minim kesalahan, serta memberikan hasil yang lebih optimal.
- 2. Kompetensi berdampak langsung pada kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan.** PNPP dengan kompetensi baik mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah lebih banyak dalam waktu yang sama, karena memiliki kemampuan dalam pengelolaan tugas, manajemen waktu, dan efisiensi kerja.
- 3. Penggunaan waktu kerja menjadi lebih efektif dan efisien.** Kompetensi seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan cepat memungkinkan personel untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghindari penundaan, serta mengatur prioritas dengan baik.
- 4. Kompetensi interpersonal memperkuat kerjasama dengan orang lain.** Aspek kompetensi seperti komunikasi, empati, dan kolaborasi mempermudah personel dalam bekerja dalam tim, menyelesaikan konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

5. *Assessment Center* terbukti efektif sebagai alat untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi personel. *Assessment Center* mampu memberikan gambaran objektif dan menyeluruh mengenai kekuatan dan kelemahan kompetensi personel. Hasilnya dapat dijadikan dasar dalam penempatan, pengembangan karier, dan perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan arah bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, dan praktik yang berkaitan dengan kompetensi, *assessment center*, dan kinerja PNPP di lingkungan Polda Bengkulu. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Lingkup Informan Terbatas

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan kunci seperti assessor, Kepala Biro SDM, dan Kassubag Kompeten Bagbinkar. Namun, tidak seluruh unit kerja atau personel PNPP yang menjadi bagian dari proses *assessment center* terlibat dalam wawancara, sehingga sudut pandang yang diperoleh belum mewakili keseluruhan populasi.

2. Fokus Konteks Lokal (Polda Bengkulu) Hasil penelitian ini bersifat kontekstual dan mencerminkan kondisi khas di Polda Bengkulu. Oleh karena itu, generalisasi hasil ke Polda lain atau institusi Polri secara nasional perlu dilakukan dengan kehati-hatian dan adaptasi.

3. Potensi Bias Persepsi

Karena data diperoleh melalui wawancara, interpretasi sangat bergantung pada pengalaman dan persepsi subjektif informan, yang mungkin dipengaruhi oleh jabatan, kepentingan pribadi, atau dinamika organisasi tertentu.

Arah bagi Peneliti Selanjutnya

Sejalan dengan keterbatasan tersebut, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

1. Melibatkan Informan yang Lebih Beragam

Penelitian lanjutan dapat melibatkan lebih banyak PNPP dari berbagai level jabatan dan fungsi, termasuk personel yang telah mengikuti *assessment* maupun yang belum, untuk menggali perbandingan persepsi.

2. Melakukan Studi Komparatif Antar Polda

Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi lintas daerah atau institusi untuk melihat efektivitas *assessment center* dalam konteks organisasi Polri secara lebih luas.

3. Menggali Dampak Jangka Panjang *Assessment Center*

Diperlukan penelitian longitudinal untuk mengevaluasi sejauh mana *assessment center* benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja dalam jangka waktu tertentu.

4. Mengangkat Perspektif Personel Non-Struktural

Penelitian lanjutan dapat memperhatikan suara pegawai fungsional atau staf pelaksana yang mungkin memiliki pandangan berbeda terhadap sistem penilaian dan pengembangan karier berbasis kompetensi.