

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada tabel-tabel terdahulu, maka berikut ini dipaparkan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

##### 1. Prosedur Manajemen Pengembangan Tenaga Kependidikan

- a. Diklat, dalam melaksanakan fungsi manajemen dalam diklat, PT. KAI (Persero) menghadapi beberapa kesimpulan diantaranya : (1) sistem kepegawaian yang tidak berdasarkan kepada prinsip-prinsip administrasi modern, (2) perincian tugas pokok yang kurang jelas, (3) pendidikan dan penelitian yang kurang terarah, (4) menentukan dan memprediksi kebutuhan yang paling mendesak, (5) kesulitan melihat potensi-potensi apa yang dimiliki oleh karyawan/Tenaga Kependidikan, (6) sistem rekrutmen, (7) menentukan kebutuhan untuk masa kini dan masa yang akan datang.
- b. Pengembangan Karir, hambatan yang dihadapi adalah (1) menentukan perencanaan karir, (2) menetapkan pola karir, dan (3) membuat peta struktur jabatan.
- c. Penilaian Kinerja, hambatan yang dihadapi yaitu (1) menentukan sistem penilaian untuk jabatan tertentu, dan (2) sistem penilaian yang kurang objektif.

## 2. Efektifitas Kerja

Untuk meningkatkan efektifitas kerja kriteria standar yang digunakan berdasarkan tingkat kedisiplinan, penghematan biaya, keamanan dan ketentraman serta kerjasama.

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan ini dari berbagai masalah-masalah yang dihadapi oleh PT. KAI (Persero), ternyata bahwa keseluruhan masalah timbul karena kurangnya kesiapan dalam segi perencanaan dan kemampuan dalam memprediksi jenis kebutuhan untuk masa yang akan datang dan masalah-masalah yang akan timbul dimasa yang akan datang.

Sebenarnya masalah yang timbul tersebut merupakan serangkaian masalah yang mungkin tidak akan terjadi apabila persiapan dalam mengelola pengembangan dipersiapkan dengan baik dan tepat. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa masalah tersebut timbul karena memang tidak bisa dihindarkan, misalnya karena peraturan yang berlaku untuk mengikuti diklat melalui jenjang tertentu, kemampuan potensial SDM dalam mengelola yang kurang masih lemah dan sebagainya.

3. Dalam melakukan analisis data ternyata dalam mengelola pengembangan diklat, pengembangan karir dan penilaian kinerja, PT. KAI (Persero) cukup baik dalam melaksanakannya ini terbukti dari hasil penelitian yang dikemukakan sebagai berikut :

- a. Analisa mengenai manajemen pengembangan diklat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja adalah baik. Ini ditunjukkan bahwa

75 % dari tenaga kependidikan menilai bahwa manajemen yang digunakan adalah baik.

a. Analisa mengenai pengembangan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir adalah cukup baik yaitu mencapai 70,9 %. Dalam pengembangan karir ini kekurangannya adalah belum dapat dikembangkannya sistem pola karir dan perencanaan karir yang jelas karena sudah ditentukan pesertanya sebelumnya tanpa melihat potensi yang dimiliki oleh tiap tenaga kependidikan.

b. Analisa Mengenai manajemen penilaian kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen penilaian kinerja cukup baik. Ini ditunjukkan karena 54,2 % responden menilai cukup baik. Kekurangannya adalah bahwa orang yang ditunjuk untuk menilai masih kurang objektif. Ini dapat dihilangkan apabila sistem penilaian yang digunakan lebih jelas.

c. Analisa mengenai efektivitas kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan tenaga kependidikan yang dilakukan PT. KAI (Persero) cukup efektif untuk meningkatkan efektivitas kerja, yaitu bahwa 70,83 % responden yang menyatakan efektif.

4. Korelasi hubungan antara diklat dan efektivitas kerja, pengembangan karir dan efektivitas kerja, penilaian kinerja dan efektivitas kerja serta antara diklat, pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja

menunjukkan hubungan yang signifikan dan hipotesisnya dapat diterima. Ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Koefisien korelasi antara diklat dan efektivitas kerja sebesar 0,871 termasuk kategori sangat kuat, dan hipotesisnya diterima karena  $t$  hitung (9,677) >  $t$  tabel (2,074). Jadi hubungan diklat dan efektivitas kerja itu berkorelasi sangat kuat. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh hubungan itu dapat dikorelasikan sangat kuat. Berdasarkan itu diklat harus dipertahankan.
- b. Koefisien korelasi antara pengembangan karir dan efektivitas kerja sebesar 0,706 termasuk kategori kuat, dan hipotesisnya dapat diterima  $t$  hitung (4,676) >  $t$  tabel (2,074). Jadi hubungan pengembangan karir dan efektivitas kerja itu berkorelasi kuat. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh hubungan itu dapat dikorelasikan kuat. Berdasarkan itu pengembangan karir harus dipertahankan.
- c. Koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan efektivitas kerja sebesar 0,524 termasuk kategori sedang, dan hipotesisnya dapat diterima karena  $t$  hitung (2,883) >  $t$  tabel (2,074). Jadi hubungan penilaian kinerja dan efektivitas kerja itu berkorelasi sedang. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh hubungan itu dapat dikorelasikan sedang-sedang saja. Berdasarkan itu penilaian kinerja harus ditingkatkan mutunya supaya hubungannya menjadi kuat.
- d. Koefisien korelasi antara diklat, pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,777 termasuk kategori kuat, dan hipotesisnya dapat diterima karena  $F$  hitung (10,578) >  $F$  tabel (3,10). Jadi hubungan antara manajemen diklat, pengembangan karir dan penilaian kinerja

terhadap efektivitas kerja itu berkorelasi kuat. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh hubungan itu dapat dikorelasikan kuat. Berdasarkan itu manajemen pengembangan diklat, pengembangan karir, dan penilaian kinerja harus tetap dipertahankan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dikemukakan beberapa rekomendasi teoritis dan praktis sebagai berikut.

### **1. Rekomendasi Teoritis**

- a. Penelitian ini telah menemukan bukti bahwa dalam pelaksanaan manajemen pengembangan di PT. KAI (Persero) terdapat kekurangan. Untuk itu perlu adanya pembenahan dan perbaikan dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.
- b. Untuk mengatasi kekurangan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia, maka diperlukan dan diatur segala bentuknya melalui manajemen pengembangan karir dan penilaian kinerja yang dikelola sebaik mungkin dan secara profesional.

### **2. Rekomendasi Praktis**

Dari kesimpulan yang dikemukakan di atas, dapat dikembangkan rekomendasi praktis sebagai berikut :

- a. Dalam mengelola pengembangan diklat, pengembangan karir dan penilaian kinerja, dibutuhkan tenaga profesional yang cakap dan mampu untuk menganalisis kebutuhan pengembangan.

- b. Hendaknya sebelum melakukan kegiatan pengembangan dilakukan kegiatan yang matang dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai penilaian.



