

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis kebutuhan pelatihan pegawai penyelenggara diklat Balai wilayah Jabar dan Banten di Kota Bandung. hasil penelitian tersebut dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan. Untuk merinci lebih lanjut, simpulan, implikasi dan rekomendasi dari studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

Analisis kebutuhan pelatihan di balai wilayah Jabar dan Banten belum dilakukan secara menyeluruh, analisis dilakukan dengan cara membandingkan data pelatihan yang sudah diikuti pegawai dari tahun ke tahun dengan kebutuhan pelatihan pegawai penyelenggara saat ini. Hal tersebut dilakukan oleh bagian kepegawaian untuk mengetahui kesenjangan dan kebutuhan pengembangan keterampilan pegawai penyelenggara. Kebutuhan pelatihan pegawai penyelenggara yaitu mengenai keterampilan dalam memberikan pelayanan di bidang penyelenggaraan pelatihan, mengenai TIK (Teknologi Informasi Komunikasi) yang biasa digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan berkomunikasi, bidang IT (*Information and Technology*) pada jabatan tertentu yang mengelola bagian sistem pelatihan dan keterampilan analisis Sumber Daya Manusia. Keterampilan kerja utama di balai yaitu keterampilan dalam bidang pelayanan karena balai merupakan unit pelayanan. Pegawai bagian penyelenggara memiliki keterampilan kerja yang sebagian besar sudah sesuai dengan jabatan dan menunjang dalam menyelesaikan *job description* yang dikerjakan oleh pegawai ASN dan non ASN. Keterampilan kerja pegawai penyelenggara yaitu mengoperasikan *microsoft office*, mengoperasikan sistem dan IT (*Information and Technology*), keterampilan tata persuratan dimana pegawai mampu memahami, membuat dan mengelola persuratan, mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas kepada peserta, widyaiswara dan sesama pegawai yang berhubungan dengan pelayanan pelatihan serta menjadi pembawa acara dalam kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh bagian kepegawaian kepada pegawai penyelenggara untuk membantu mengembangkan

pengetahuan dan keterampilan kerja. Pelatihan yang diberikan berdasarkan *Job description* yang dimiliki pegawai bagian penyelenggara, yaitu tata persuratan terkait penyelenggaraan dari awal hingga akhir, menghubungi peserta terkait semua hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan pelatihan, memeriksa berkas persyaratan serta kebutuhan pelatihan peserta maupun panitia, menghubungi serta mengkonfirmasi seluruh hal yang berkaitan dengan pelatihan kepada pengajar dan bidang IT (*Information and Technology*) dengan mengelola sistem kepelatihan. Sebagian besar latar pendidikan pegawai penyelenggara yaitu Sarjana S1. pegawai bagian penyelenggara memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di bidang pelayanan pelatihan. Metode yang disarankan dalam upaya pemenuhan pelatihan yaitu metode *off the job training* yang bisa dilakukan dengan metode *lectures*, *experiential learning* dan *case study*. Jenis pelatihan untuk pegawai penyelenggara diklat disarankan menggunakan pelatihan rutin serta pelatihan perkembangan dan inovasi. Dengan memberikan dua jenis pelatihan rutin yang diselenggarakan setiap tahun, diharapkan dapat membantu pegawai menghadapi perubahan dan tantangan yang ada.

## 5.2 Implikasi

Implikasi analisis kebutuhan pelatihan bagi pegawai penyelenggara diklat sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang tepat bagi pegawai di sub bagian penyelenggara jika dilakukan dengan baik maka membantu mencegah timbulnya kesenjangan keterampilan kerja antar pegawai, memudahkan bagian kepegawaian dalam mengelola pengembangan kompetensi pegawai, membantu dalam merencanakan program pelatihan, membantu mengatasi masalah kinerja pegawai, menyelaraskan inisiatif pelatihan dan pengembangan dengan kebutuhan keterampilan pegawai dan menyesuaikan upaya pelatihan dengan perubahan kebutuhan pegawai dan organisasi. Dengan dilaksanakannya analisis kebutuhan pelatihan yang baik akan membantu untuk ketepatan pemberian metode, materi dan jenis pelatihan. Pelatihan yang tepat diberikan kepada pegawai akan membantu pegawai mengembangkan keterampilan kerja dan membantu pegawai menghadapi perubahan dan perkembangan yang akan terjadi di masa depan.

Analisis kebutuhan pelatihan yang tidak dilakukan dengan baik dapat menciptakan serangkaian kegiatan yang tidak optimal. Akibatnya dapat berupa tidak adanya perkembangan dalam keterampilan kerja pegawai, tidak adanya peningkatan dalam kinerja dan pelayanan dari pegawai dalam penyelenggaraan pelatihan yang diberikan kurang efektif dan efisien. Dapat pula menyebabkan melambatnya pengembangan kompetensi dan ketidaksesuaian keterampilan kerja pegawai. Maka harapannya, penyelenggaraan analisis kebutuhan pelatihan bagi pegawai penyelenggara diklat di balai dapat dilakukan dengan optimal agar dapat mengetahui kebutuhan pelatihan bagi pegawai. Selain itu dapat membantu balai dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai, memperbaiki kinerja dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian yang diperoleh bahwa analisis kebutuhan pelatihan belum dilakukan secara menyeluruh. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cara membandingkan data pelatihan yang diikuti oleh pegawai dengan kebutuhan pelatihan pegawai pada masa sekarang. Pegawai sub bagian penyelenggara membutuhkan pelatihan yang sesuai dengan jabatan dan tugas dari setiap pegawai. Peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi dengan harapan timbulnya kebermanfaatan bagi balai dan bagi pelaku penyelenggara pelatihan pada umumnya. Dengan melakukan analisis maka akan diketahui kebutuhan pelatihan apa saja yang dibutuhkan pegawai dan keterampilan kerja apa yang harus dimiliki pegawai pada jabatan sekarang. Kesenjangan dalam pemberian pelatihan kepada pegawai ASN dan Non ASN harus diantisipasi dengan baik melalui analisis kebutuhan pelatihan. Kebutuhan pelatihan pegawai penyelenggara yaitu sesuai dengan *job description*, *job specification* dan jabatan yang dimilikinya saat ini. Kebutuhan pelatihan pegawai penyelenggara yaitu mengenai keterampilan dalam memberikan pelayanan di bidang penyelenggaraan pelatihan, mengenai TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) yang biasa digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan berkomunikasi, bidang IT (*Information and Technology*) pada

jabatan tertentu yang mengelola bagian sistem pelatihan dan keterampilan analisis Sumber Daya Manusia.

Bagi pegawai lama ataupun pegawai baru yang belum mendapat pengembangan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi keterampilan kerja yang harus dimiliki pada saat ini. Pegawai lama dan baru memerlukan pengembangan keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang dihadapi saat ini untuk menunjang keterampilan kerja pada jabatan dan *job description* yang dimiliki pegawai saat ini. Pegawai harus diberi pengembangan kompetensi yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan yang sesuai dengan begitu, pegawai akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan kerja baru yang sesuai dengan jabatan dan *job description* yang dimilikinya. Pegawai yang sudah mendapatkan kesempatan dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan yang dibutuhkan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menjadi pegawai yang kompeten pada bidang pekerjaannya.

Upaya pemenuhan kebutuhan pelatihan pegawai dibuat berdasarkan kebutuhan keterampilan kerja yang harus dimiliki sesuai dengan *job description*, *job specification* dan jabatan. Pemenuhan pelatihan tidak hanya diberikan melalui penugasan tetapi bisa dilakukan oleh pegawai secara individu harus aktif dalam mencari tahu mengenai pelatihan yang bisa diikuti baik dari *internal* maupun *eksternal* balai. Upaya pemenuhan pelatihan yaitu dengan memberikan pelatihan mengenai bidang IT (*Information and Technology*), bidang *technology* yaitu pelatihan TIK, manajemen Sumber Daya Manusia dan komunikasi serta *public speaking* untuk pegawai penyelenggara diklat. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan waktu kerja dan ketersediaan pelatihan tersebut. Pelaksanaan pelatihan diharapkan agar pegawai sub bagian penyelenggara mampu memberi pelayanan yang maksimal dalam setiap penyelenggaraan pelatihan, meningkatkan kinerja, mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan diri.