

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia, maka terdapat simpulan sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh pengelola yang selalu melakukan analisis kebutuhan diklat dengan tujuan yang jelas untuk mengidentifikasi gap antara kompetensi yang diharapkan dan kompetensi yang ada. Dalam kegiatan analisis kebutuhan diklat, pengelola selalu mempertimbangkan ketiga fokus analisis kebutuhan diklat, yaitu analisis organisasi, analisis operasi, dan analisis individu. Penggunaan metode-metode pengumpulan data dan informasi untuk kepentingan analisis kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan hal-hal apa saja yang perlu dianalisis. Biasanya dilakukan dengan rapat, observasi, wawancara, analisis laporan kinerja, dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebutuhan.
2. Penyusunan desain program pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia berada ada kategori sangat baik. Pengelola bersama dengan fungsi-fungsi terkait dan kalangan akademisi merencanakan dan menyusun desain program diklat sesuai dengan tujuan pelatihan serta memperhatikan komponen-komponen yang seharusnya ada dalam desain program diklat. Penyusunan desain program sangat detail, dimulai dengan perencanaan latar belakang program, sistematika, sasaran, kualifikasi lulusan, materi pelatihan, media, metode, peserta, fasilitator, waktu, tempat, sarana pendukung, dan biaya pelatihan.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia berada pada kategori sangat baik. Penyelenggara diklat memegang prinsip bahwa diklat harus berlangsung secara edukatif yang bertujuan mengembangkan kompetensi peserta sesuai dengan tujuan pelatihan.

Penyelenggaraan diklat harus berlangsung dalam suasana yang harmonis dan menyenangkan antara peserta, fasilitator dan penyelenggara. Selain itu juga, penyelenggara bersama dengan fasilitator mampu mengatur pelaksanaan pelatihan mulai dari mengawali pelatihan, melaksanakan pelatihan hingga menutup pelatihan.

4. Evaluasi pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia dilakukan berada pada kategori sangat baik. Pengelola bersama dengan fasilitator pelatihan adalah pihak yang menentukan dan membuat alat evaluasi. Evaluasi diklat dilakukan menyeluruh terhadap seluruh aspek pelatihan yaitu terhadap peserta, fasilitator dan penyelenggaraan pelatihan. Evaluasi terhadap peserta dilakukan pada awal dan akhir pelatihan yaitu *pretest* dan *posttest*. Evaluasi terhadap kinerja fasilitator Dilakukan setelah fasilitator selesai mengajar. Evaluasi penyelenggaraan dilakukan pada hari terakhir. Pengelola juga melakukan evaluasi dampak pelatihan terhadap lembaga atau organisasi tempat bekerja peserta, yaitu berupa kunjungan atau observasi untuk menilai perubahan kinerja setelah enam bulan kemudian. Untuk tindak lanjut hasil evaluasi, pengelola menyusun laporan dan selanjutnya menyusun rancangan tindak lanjut program pelatihan apabila masih ada kompetensi yang perlu dikembangkan lagi.

Dari keempat poin di atas, tentunya ditarik kesimpulan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan di *Learning Center* PT. Pos Indonesia dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Learning Center* PT. Pos Indonesia yang memiliki fungsi sebagai pendukung utama manajemen dalam pengembangan karyawan (*people development*) melalui penciptaan karyawan, tim, dan organisasi pembelajaran mampu menyesuaikan pemenuhan tuntutan kualifikasi kompetensi tuntutan perusahaan.

## B. Saran

Berdasarkan analisis data lapangan yang telah dirumuskan dalam simpulan di atas, maka penulis mengajukan saran untuk pihak-pihak yang berkemungkinan sebagai berikut:

### 1. Pengelola *Learning Center* PT. Pos Indonesia

- a. Pengelola dapat menyusun panduan khusus analisis kebutuhan pelatihan yang memaparkan pendekatan, fokus, dan metode analisis kebutuhan pelatihan secara lebih lengkap. Panduan ini penting untuk dapat dipelajari dimasa mendatang. Misalnya: apabila terdapat karyawan baru yang bertugas untuk menganalisis kebutuhan pelatihan sehingga karyawan tersebut dapat mempelajari dokumen tersebut.
- b. Tujuan pelatihan dirumuskan kedalam tujuan pelatihan domain kognitif, afektif, dan psikomotor yang ingin dicapai peserta. Perumusan tujuan ke dalam tiga domain tersebut sangat penting, agar pelatihan tidak hanya mengembangkan pengetahuan pada umumnya saja. Lebih dari itu, diharapkan pelatihan mampu mengembangkan sikap dan keterampilan peserta menjadi lebih baik sesuai dengan kewajibannya.
- c. Kurikulum pelatihan dibuat dengan merumuskan kompetensi yaitu kemampuan yang ingin dicapai peserta pelatihan, baik itu dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selanjutnya menurunkannya ke dalam bentuk silabus dengan penjabaran lebih lanjut dari standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ingin dicapai, indikator pencapaian kompetensi, materi pokok pembelajaran, kegiatan pembelajaran, media pembelajaran, jenis penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar.
- d. Materi pelatihan diklasifikasikan lagi kedalam klasifikasi isi materi pelatihan, yaitu pengetahuan sebagai materi pembelajaran, keterampilan sebagai materi pembelajaran, dan sikap atau nilai sebagai materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pelatihan.
- e. Melakukan jaringan kerja sama dengan lembaga atau akademisi yang benar-benar *expert* dalam bidang pendidikan dan pelatihan terutama dalam bidang yang mengenai dengan kurikulum, sumber bahan ajar, dan lainnya.

- f. Pengelola melakukan *review* secara rutin atau perencanaan keseluruhan sistem diklat mengingat perkembangan keilmuan dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya.

## **2. Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan**

Sebagai departemen yang melahirkan isan-insan yang ahli dalam bidang pendidikan dan pelatihan, kiranya perlu diperdalam materi-materi yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pelatihan, sehingga mahasiswa yang terjun ke lapangan dalam kawasan diklat dapat dengan mudah memahami dan menerapkan pengetahuannya mengenai pendidikan dan pelatihan.

## **3. Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai keterkaitan manajemen diklat dengan seluruh komponen, yaitu pengelola, penyelenggara, fasilitator, dan peserta pelatihan, mengingat penelitian ini hanya dilakukan terhadap komponen pengelola dan peserta pelatihan saja. Selain itu, dapat juga mengkaji lebih mendalam mengenai teori-teori yang menjelaskan manajemen diklat dengan cakupan yang lebih luas.