BAB VI

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengkaji tentang efektivitas penyelenggaraan pelatihan di tiga lokasi yaitu di STMIK Nusa Mandiri Jakrta, STMIK Nusa Mandiri Sukabumi dan STMIK Nusa Mandiri Sukabumi dan STIBA Nusa Mandiri Ciputat. Secara umum dapat disimpulkan bahwa penyeleggaraan pelatihan masih belum efektif, yang diukur dengan indikator-indikator dalam manajemen penyelenggaraan pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan dampak pelatihan berupa peningkatan kompetensi individu dan organisasi. Berdasarkan pengukuran tersebut, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Analisis Kebutuhan belum dilakukan berdasarkan kebutuhan pada tingkat organisasi secara eksplisit. Kebutuhan fokus pada kemampuan individu. Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan bersifat semu. Analisis kebutuhan pada deskripsi yang terbatas, belum ada tes awal peserta dan dukungan untuk analisis kebutuhan lemah. Cakupan pelatihan fokus pada pekerjaan saat ini yang dihadapi para dosen. Tujuan pelatihan - *goal oriented untuk* memenuhi sebagian besar kebutuhan peserta, pelaksanaan tugas dan kebutuhan lembaga terhadap ketersediaan dosen yang mampu menjalankan tri darma PT secara optimal. Sebagian besar kurikulum telah disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan lembaga. Terdapat kesinambungan materi sesuai dengan pelaksanaan tugas fungsional dosen. Kurikulum sesuai dengan tugas dosen saat ini. Waktu pembelajaran belum optimal karena memanfaatkan jam kerja. sarana serta turot berasal dari lingkungan kampus dengan seleksi peserta berdasarkan pertimbangan pimpinan.

Pada proses pelaksanaan persiapan mengajar cukup memadai dengan fasilitator yang berpengalaman meskipun ada beberapa Fasilitator yang belum berpengalaman dan kaku. Pemilihan metode belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan dan karakteristik peserta. peserta pelatihan memiliki respon positif meskipun belum ada pengukuran secara detail dilakukan analisis hanya analisis semu. Lembaga tidak mengadakan tes pengetahuan, sikap atau kompetensi. Pelatihan mempengaruhi motivasi dan komitmen terhadap profesi. pelatihan dianggap sesuai dengan tujuan meskipun belum dilakukan pengukuran secara objektif. Ada dukungan penerapan hasil pelatihan dari pimpinan meskipun dampak dari pelatihan belum sepenuhnya sesuai, perlu penyesuaian. Perlu dilakukan beberapa tindak lanjut misalnya dukungan iklim atau budaya kerja.

2. STMIK Nusa Mandiri Sukabumi

Analisis kebutuhan terbatas pada kompetensi individu dan pelaksanaan tugas. Ada keterbatasan pelaksanaan analisis dengan beragam metode. deskripsi analisis bersifat semu sebagai analisis kebutuhan. Fokus pada kegiatan saat ini yaitu pada pengajaran. Tujuan telah memenuihi kebutuhan peserta dinyatakan secara ekspilsit untuk tujuan individu, secara organisasi masih implisit. kurikulum perlu ditambahkan materi sesuai dengan dinamika kebutuhan peserta. Ada kesinambungan meskipun perlu beberapa perbaikan. Kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan peserta. waktu pembelajaran dilaksanakan setelah jam kerja, memadai namun tidak optimal. Belum ada seleksi peserta dan ketersediaan fasilitator terbatas di lingkungan internal.

Pada pelaksanaan proses interaksi edukatif cukup memadai dengan pengayaan praktis dan berbagi pengalaman. Fasilitator dinilai mampu memfasilitasi peserta untuk berinteraksi dengan pengalaman dan sumber belajar. Pemilihan metode disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik peserta dewasa. Kegiatan pelatihan membantu pimpinan dalam merencanakan regenerasi kepemimpinan, pengurangan jumlah pegawai dan meningkatkan motivasi kerja. Kegiatan pelatihan menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam

organisasi. Pelatihan memudahkan para pegawai mengembangkan keterampilan dalam organisasi dan dengan demikian secara alamiah membantu meningkatkan profesionalisme, nilai organisasi, daya produktivitas dan keamanan kerja dosen.

Pelatihan berhasil merubah beberapa sikap dosen ke arah lebih baik dan membantu dosen bekerjasama dengan dosen lainnya dalam organisasi. Kegiatan pelatihan memperbaiki produktivitas kerja dengan menciptakan iklim tempat kerja yang kondusif bagi dosen.Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialistik, meningkatkan tekad menapai sasaran yang telah ditetapkankan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh,

Peserta menunjukan reaksi positif terhadap komponen pelatihan. Belum ada pengukuran detail mengenai kegiatan evaluasi. Peserta mampu meningkatkan kompetensi dan kesadaran atas tugasnya sebagai dosen. Tujuan pelatihan dianggap sesuai namun belum sepenuhnya sesuai harapan. Terdapat dukungan dengan iklim yang netral, belum sepenuhnya berorientasi pada prestasi. Penerapan materi cukup relevan, perlu ada beberapa penyesuaian. Perlu penyesuaian dan hasil program berkelanjutan untuk mengoptimalkan peran dosen bagi perguruan tinggi

3. STIBA Nusa Mandiri Ciputat

STIBA Nusa Mandiri Ciputat lebih fokus pada kompetensi individu. Penggunaan alat analisis kebutuhan terbatas. Fokus pada kegiatan utama kampus dalam layanan jasa pendidikan. Perancangan dan pengembangan kurikulum telah memenuhi kriteria penetapan tujuan berdasarkan kebutuhan peserta tetapi secara organisasi belum sepenuhnya dipenuhi. Diperlukan pemutahiran kurikulum sesuai dengan kebutuhan. Ada kesinambungan materi serta beberapa perbaikan pada kurikulum dan materi.jam pembelajaran dipilih sesuai dengan kondisi peserta, diselenggarakan setelah jam kerja. Ketersediaan sarana cukup dan perbaikan teknis pada saat penggunaan. Pemilihan peserta berdasarkan otoritas pimpinan.

Peran fasilitator dalam pelaksanaan pelatihan secara umum cukup baik mulai dari adanya persiapan mengajar, pembukaan dan perkenalan, penguasaan materi, fasilitasi diskusi dan perhatian kepada peserta. Penyelenggaraan pelatihan belum direncanakan dengan baik mengakibatkan pelaksanaan pelatihan kurang efektif pula. Beberapa aspek yang akan mengganggu tercapainya penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, yaitu: masih ada fasilitator yang kurang memotivasi keaktifan peserta dan membangkitkan antusiasme peserta untuk menarik minat peserta.

Kegiatan penilaian terhadap program pelatihan belum dilaksanakan secara menyeluruh. Empat tingkatan evaluasi yang seharusnya dilakukan, baru mampu dilakukan evaluasi tingkat pertama, yaitu evaluasi terhadap reaksi peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Tindakan penilaian masih terbatas pada pelaksanaan pelatihan yang berhasil menyerap anggaran. Penilaian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan mencapai tujuan dan sasaran sebagai cara untuk pengembangan sumber daya manusia sebagai mitra strategis belum sepenuhnya terwujud. Evaluasi pembelajaran peserta belum dilakukan secara khusus seperti tes pengetahuan, keterampilan atau kompetensi.Evaluasi pada tahap perilaku sudah didukung oleh hasil kerja dan observasi meskipun terbatas.

Pada intinya penyelenggara pelatihan belum pernah meminta atau memfasilitasi peserta pelatihan untuk menyusun rancangan transfer selama pelatihan berlangsung. Proses pembelajaran pelatihan belum sepenuhnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dosen selaku agen pembaharu untuk mendorong peningkatan kinerja yang mencakup kemampuan dan profesionalisme dalam pengelolaan sesuruh proses kegiatan. Selain itu, belum ada media untuk mengukur kinerja dosen secara formal dan obyektif hal ini menyebabkan dosen kurang termotivasi dalam melakukan tugasnya. Mereka tidak tahu apakah pekerjaan yang mereka lakukan sudah cukup baik. Atasan tidak memiliki standar yang dapat dijadikan pedoman untuk menilai pekerjaan dosen

dan memberikan umpan balik kepada dosen untuk memperbiaki kinerja dosen yang kurang

Program-program tersebut lebih banyak menekankan pada upaya pribadi dosen, karena sejatinya program pengembangan integritas personal dosen tidak harus selalu mengacu pada program yang disiapkan perguruan tinggi, tapi juga membutuhkan inisiatif internal dan usaha keras dari dalam diri masing-masing dosen. Efektivitas perencanaan, pelaksanaan, Penilaian Pelatihan serta dampak pelaksanaan pelatihan dosen Secara umum dapat disimpulkan bahwa penyeleggaraan pelatihan masih belum efektif, hal ini dilihat dari pelatihan belum direncanakan secara efektif, cukup relevan, namun belum ditetapkan secara spesifik, sulit diukur dan belum ada kurun waktunya.

B. Implikasi

Untuk mengoptimalkan efektivitas pelatihan penyelenggaran pelatihan maka harus menggunakan sistem penjaminan mutu. Kondisi yang menjadi prasyarat efektifnya sistem penjaminan mutu yaitu adanya aktivitas yang mentrabnsformasikan sumber daya (input)menjadi output yang dikehendaki yaitu adanya sistem penjaminan mutu yang efektif menjamin manajemen pelatihan. Proses transformasi tersebut harus didukung oleh komitmen baik peserta, penyelenggara maupun pihak manajemen kampus. Sistem yang terorganisir dan sistematis dapat diwujudkan dengan adanya jaminan sumber daya. Oleh karen aitu harus tersedia sumberdaya yang diperlukan guna menciptakan sistem penjaminan mutu.

Pihak manajemen harus mendorong anggota organisasi berkomitmen terhadap pelatihan. Sistem manajemen mutu harus disesuaikan disesuaikan dengan karakteristik sekolah dan diterapkan secara bertahap guna meminimalisir adanya penolakan. Sistem manajemen mutu harus mendapatkan dukungan komitmen untuk digunakan. Sistem manajemen mutu haruis terintegrasi dengan struktur sekolah

Keberhasilan pelatihan dalam pekerjaan maupun pada proses pembelajaran dipengaruhi oleh adanya iklim kerja yang mendorong pada performance. Oleh karena itu pihak sekolah harus membangun iklim kerja yang berorientasi pada prestasi dan mempermudah implementasi hasil pelatihan pada pekerjaan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi praktis penelitian maka saran penelitian ini adalah

1. Perlunya ditingkatkan keberadaan sistem penjaminan ketersediaan sumber daya dan komitmen guna mendukung tersedianya persyaratan untuk pelaksanaan penjaminan mutu manajemen pelatihan.
2. Bagi pihak penyelenggaran, sebauiknya melaksanakan analisis kebutuhan, pelaksanaan, dan penilaian efektivitas pelatihan dilakukan dengan beragam pendekatan untuk menghasilkan objektivitas.
3. Perlunya dilakukan penelitian dengan fokus penelitian yang tidak jauh berbeda namun tetap memunculkan kebaruan.