

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada Bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Pindad (Persero) Bandung”. Selain itu peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk lembaga dan pegawai di PT. Pindad (Persero).

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian ini telah bisa dijawab seluruh permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV dan setelah dianalisis dengan teori ilmiah serta perhitungan statistika yang relevan dapat disimpulkan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (persero) Bandung yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di PT. Pindad (Persero) Bandung tergolong sangat baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel X (diklat berbasis kompetensi) adalah sebesar 2,36. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat berbasis kompetensi di depdiklat PT. Pindad (Persero) sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Hal ini juga berarti bahwa pelaksanaan diklat berbasis kompetensi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang telah mengikuti diklat berbasis kompetensi karena dengan mengikuti diklat berbasis kompetensi, pegawai dapat meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan berbagai keterampilan kerja sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

2. Kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung tergolong sangat baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 2,39. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT. Pindad (Persero) memiliki kinerja yang sangat baik, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah dengan dilaksanakannya diklat berbasis kompetensi. Selain itu, tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian terhadap kinerja pegawai yang berbasis kompetensi menurut Moehariono (2010: 117-118) diantaranya adalah : (a) Pengetahuan tentang pekerjaan; (b) Kualitas kerja; (c) Produktivitas; (d) Adaptasi; (e) Inisiatif; (f) Kerjasama; (g) Tanggung Jawab; dan (h) Interaksi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,872, harga koefisien ini tergolong kepada kriteria sangat kuat. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi ini juga memberikan pengaruhnya sebesar 76,03% terhadap kinerja pegawai yang mengikuti diklat berbasis kompetensi dan sisanya 23,97% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di PT. Pindad (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Sama halnya dengan kinerja pegawai PT. Pindad (Persero) berada dalam kategori sangat baik pula. Namun peneliti ingin mengemukakan beberapa rekomendasi yang didasari dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di PT. Pindad (Persero) telah terselenggara dengan sangat baik dan sesuai

dengan kebutuhan pegawainya. Namun ada beberapa rekomendasi yang ingin peneliti sampaikan yaitu dalam segi tempat pelatihan untuk diklat berbasis kompetensi karena proses pelaksanaannya berbeda dengan diklat seperti biasanya, perlu disediakan tempat khusus untuk pelatihan agar proses pelaksanaannya lebih efektif, seperti yang diketahui pelatihan dalam diklat berbasis kompetensi dilakukan langsung di tempat kerja pegawai, sehingga terkadang mengganggu waktu efektif untuk penyelesaian pekerjaan pegawai yang lain. Alangkah baiknya tempat pelatihan dibuat terpisah dengan tempat kerja yang sesungguhnya agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai lain, dan proses pelatihannya pun dapat lebih intensif dan lebih tepat sasaran dalam pencapaian tujuan pelatihan.

Selain itu peneliti merekomendasikan dalam segi pengawasan pasca diklat, sebaiknya perlu dilakukan pengawasan pasca diklat oleh pimpinan atau instruktur pelatihan secara kontinyu, agar hasil dari diklat yang diikuti oleh pegawai diaplikasikan dengan tepat dan terarah. Dengan adanya pengawasan secara kontinyu juga dapat diketahui kekurangan atau permasalahan lain yang ditemukan untuk menjadi pertimbangan materi diklat selanjutnya.

2. Pegawai

Secara keseluruhan kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) tergolong sangat baik dan telah menerapkan hasil diklat berbasis kompetensi dengan baik. Namun ada beberapa rekomendasi yang ingin peneliti sampaikan yaitu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai diharapkan mampu terus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dan dapat mengaplikasikannya pada pekerjaan dengan tepat dan hati-hati. Dengan meningkatnya kompetensi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, diharapkan tidak akan terjadi kesalahan ringan ataupun fatal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dapat membahayakan perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

Selain itu juga pegawai diharapkan tidak membatasi ruang geraknya dalam mempelajari atau mengetahui hal-hal yang baru mengenai pekerjaannya secara luas. Sehingga pegawai dapat memanfaatkan keterampilannya untuk menciptakan penemuan baru yang berdaya saing.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan terutama dari konsep dan teori mengenai pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Peneliti kesulitan dalam menemukan konsep tersebut secara lebih luas walaupun telah mencari ke berbagai sumber referensi. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai judul yang serupa, penulis menyarankan untuk terlebih dahulu mengkaji lebih dalam lagi mengenai teori dan konsep yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan dapat menyesuaikan hal tersebut dengan keadaan yang ada di lapangan karena baik materi maupun proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi pada setiap lembaga akan berbeda.