

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diuraikan kesimpulan, implikasi dan rekomendasi mengenai beberapa hal penting sebagai berikut :

A. Simpulan

Bagian ini menjelaskan mengenai kesimpulan dalam penelitian, berdasarkan pada pertanyaan penelitian serta pembahasan penelitian. Berikut hasil penelitian yang dapat disimpulkan secara keseluruhan diantaranya

1. Kegiatan analisis kebutuhan pelatihan di PT. Sanofi dilakukan karena mempengaruhi motivasi karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan, sehingga karyawan dengan penuh kesadaran mengungkapkan sisi kekurangan mereka untuk dilakukan perbaikan dan peningkat. Hal ini, memungkinkan untuk semua karyawan mengalami peningkatan dalam artian karyawan yang belum bisa akan menjadi bisa dan karyawan yang sudah bisa menjadi lebih bisa.
2. Pada pelatihan PEDFI (*professional medical representative certification*), di PT. Sanofi menggunakan model pelatihan ADDIE. Model pelatihan ADDIE dipilih karena proses siklusnya berkembang dari waktu ke waktu dan kontinyu dari seluruh perencanaan instruksional dan proses implementasi. Lima tahapan terdiri kerangka kerja, masing-masing dengan tujuan sendiri yang berbeda dan fungsi dalam perkembangan desain instruksional. Selain itu, pemilihan model ADDIE di PT. Sanofi didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu sebagai model perancang pembelajaran generik yang menyediakan sebuah proses terorganisasi dalam pembangunan bahan-bahan pelajaran yang dapat digunakan baik untuk pembelajaran tatap muka maupun pembelajaran *online*. Selanjutnya, kerangka kerjanya sederhana yang berguna

untuk merancang pembelajaran di mana prosesnya dapat diterapkan dalam berbagai pengaturan karena strukturnya yang umum, sistematis dan interaktif. Model ADDIE juga dapat digunakan untuk pengembangan bahan pembelajaran pada ranah verbal, keterampilan intelektual, psikomotor, dan sikap.

3. Dalam Penelitian ini TNA sangat berhubungan dengan konsep ADDIE, yang pada tahap analisisnya merupakan suatu proses mendefinisikan apa yang akan dipelajari oleh peserta belajar. Oleh karena itu, output yang akan dihasilkan berupa karakteristik atau profil calon peserta belajar, identifikasi kesenjangan, identifikasi kebutuhan dan analisis tugas yang rinci didasarkan atas kebutuhan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan marketing di PT. Sanofi membutuhkan pelatihan PEDFI (*professional medical representative certification*) yang dilakukan pada setiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan marketing membutuhkan sertifikat untuk mendukung prestasi dalam bekerja.

B. Implikasi

Setelah dilakukan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan, banyak manfaat dan dampak yang dirasakan oleh individu/karyawan serta organisasi tersebut yaitu:

1. Bagi Individu : Mempengaruhi dan menentukan standart kerja, serta menggambarkan performance kinerja yang baik, semakin meningkat kompetensi karyawan semakin terbuka peluang memenuhi kebutuhan secara berkualitas.
2. Bagi Organisasi : Wahana perwujudan eksistensi dan pencapaian tujuannya. Pekerjaan yang dilaksanakan secara produktif dan berkualitas yang mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas.

C. Rekomendasi

Setelah mengkaji hasil penelitian mengenai penerapan TNA pada perencanaan pelatihan model ADDIE di PT. Sanofi Indonesia, dapat diungkapkan beberapa saran untuk semua pihak yang diharapkan dapat berguna diantaranya :

1. Divisi Learning and Development

Dari segi perencanaan teknis operasional kurang diperhatikan. Hal ini mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan. Selain itu sasaran kegiatan analisis kebutuhan pelatihan harus disesuaikan dengan anggaran yang tersedia, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih optimal. Hal ini menjadi bahan perbaikan bagi divisi Learning and Development sebagai divisi penyelenggara penyelenggara pelatihan untuk membuat dan menyusun perencanaan yang lebih baik lagi ditahun berikutnya.

2. Pengelola Pelatihan

Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan masih belum optimal karena hanya menggunakan analisis organisasi. Selain itu teknik yang digunakan berupa wawancara, angket dan observasi sehingga banyak serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh peserta. Validitas data dapat diperoleh jika pengumpulan data melibatkan pegawai atau analisis individu, supaya kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta serta sejalan dengan program pengembangan organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari tingkat organisasi sampai tingkat individu.

3. Peserta/karyawan

Di PT. Sanofi Indonesia kegiatan analisis kebutuhan pelatihan tidak sering dilakukan, tergantung pada jenis pelatihannya, dan terkesan hanya

mendata dan menilai bisa atau tidaknya calon peserta mengikuti pelatihan dan ini sangat kecil sekali kontribusinya terhadap perbaikan organisasi, peningkatan kualitas karyawan maupun pengembangan program pelatihan yang dilaksanakan saat ini maupun di masa yang akan datang. Oleh karena itu hasil analisis kebutuhan pelatihan harus menjadi bahan evaluasi secara menyeluruh bagi penyelenggara untuk perbaikan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan selanjutnya supaya tepat sasaran baik tingkat organisasi, jabatan maupun individunya sendiri. Sehingga hasil yang diperoleh benar-benar maksimal dan menjadi bahan dalam menyusun program pelatihan serta sesuai dengan kebutuhan peserta dalam menunjang kinerja baik pribadi maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkhak,I. (1995). *Metode Pembelajaran Pada Orang Dewasa*. Bandung: cipta Intelektual
- Admodiwirio, S. (2000). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Anthony, R, Jhon Dearden, and Norton M. Bedford. (1984). *Management control system* edisi v. Richard D. Irwin
- Arshad Anuar bin Mohd., Nasir, Mahmood Arshad, Adeel Ahmed, Sohail Akhta (2015) *A Study on Training Needs Analysis (TNA) Process among Manufacturing Companies Registered with Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) at Bayan Lepas Area, Penang, Malaysia. Dalam jurnal social Sciences MC SER Publishing, Vol 6 No 4 S3, August*
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : RinekaCipta.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitataif*. Jakarta : RinekaCipta
- Balawa Wasy Gede, Dkk. (2016). *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan*. Vol 4 Universitas Pendidikan Ganesha Sigaraja. Indonesia Dharma Agus. (1998). *Perencanaan Pelatihan Pusklat* Jakarta : Depdikbud
- Daryanto,dkk (2014). *Manajemen diklat*. Yogyakarta: Gava Media
- Davis, (2005). *The Training Managers:A HandBook*. Jakarta : Gramedia
- Departemen Dalam Negeri. (2001). *Modul Pembelajaran Analisis kebutuhan Diklat*. Jakarta.

Putri Sari Ulfa S, 2018

PENERAPAN TNA PADA PERENCANAAN PELATIHAN MODEL ADDIE

DI PT. SANOFI INDONESIA (Studi Pada Program Pelatihan Profesional Medical Representative Certification (PEDFI) Bagi Karyawan Marketing)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Dharma, A. (1998). *Perencanaan Pelatihan*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai Depdikbud
- Febrianis I, Muljono P, dan Susanto D. (2014) *Pedagogical competence-based Training Needs Analysis for Natural Science Teachers*. Dalam jurnal *Education and Learning*, Vol.8 nomor 2 pp. 144 – 151, 2014.
- Flippo, Edwin. (1996). *Manajemen personalia edisi 1*. Jakarta : Erlangga
- Friedman, P.G.,& Elaine, A.Y. (1985). *Training Strategies*. New Jersey: Prentice Hall.Inc.Englewood Cliffs
- _____, (2003). *Management Of Trainers (Modul Diklat)*. Depok: Pusdiklat Pegawai Depdiknas.
- Gomes, F.C (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offiset.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (cetakan kesembilan). Jakarta: CV. H. Masagung.
- Hardjana, A. M. (2001). *Training SDM Yang Efektif*. Yogyakarta : Kanisius.
- Idrus, Muhammad. (2007). *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*.Yogyakarta :UII Press Yogyakarta.
- Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974.
- Irianto Agus. (2007). *Statistika Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : kencana
- Ishak Arep, Dan Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Unversitas Trisakti
- Kaufman, Roger A. (1972). *Educational System Planning*. New Jersey : Prentice Hall
- Kamil,M. (2012). *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep Dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta
- Kindervatter, S. (1979). *Nonformal Education as an Empowering Process*. Massachusetts : centre for International Education Unoversity of Massachusetts

- Knowles, M.S., Holton, E.F., & Swanson, R.A. (2005). *The adult learner, sixth edition*. Burlington: Elsevier.
- Komariah dan Satori. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Laird, D. (1985). *Approaches to Training Job and Development*. Canada. Addison-Wesley Publishing Company.
- Lynton, Rolf R. & Pareek, Udai. (1994). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja (terjemahan)*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Mangkunegara, A.D. (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Margono, S. (2000). *Metedologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung : Alfabeta
- Marzuki. (2012). *Pendidikan Nonformal*. Bandung : RosdaKarya
- Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H.(2006). *Human Resource Managemet*. Jakarta : Alih Bahasa Salemba Empat
- Moekijat. (1991). *Pengembangan Manajemen*. Bandung: Angkasa.
- Moleong, . (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : RosdaKarya
- Moleong, L.(1998). *Metedologi Penelitian Kualitataif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Keempatbelas*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong. L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitataif*. Bandung : RosdaKarya.
- Nadler, L. (1982). *Designing Training Programs : The Critical Events Model*. Menlo Park, California : Addison – Wesley Publishing Company
- Nasution. (1996). *Metode Research*. Bandung: Jemmars.
- Notoatmojo, S.(1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Putri Sari Ulfa S, 2018

PENERAPAN TNA PADA PERENCANAAN PELATIHAN MODEL ADDIE

DI PT. SANOFI INDONESIA (Studi Pada Program Pelatihan Profesional Medical Representative Certification (PEDFI) Bagi Karyawan Marketing)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Papu. Johanes (2002). *Peran Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta.
- Richard B Jhonson *dalam organisasi and management of training* 1976
- Robinson, D.G. (1981). *Training For Impact*. San Fransisco : Josey Bnss Publishers
- R. R. Ferreira, G. Abbad (2013) “*Training Needs Assessment: Where We Are and Where We Should Go*”. *Dalam jurnal personnel management*, v. 10, n. 1, art. 5, pp. 77-99, Jan./Mar. 2013
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Stanley, L.A. (1984). *Guide ti Training Needs Assesment*, International Centre for public Enterprise in Development Countries. Titova, Lubjana. Yugoslavia.
- Sudjana. (1993). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sudjana, D.(2000). *Manajemen Program Pendidikan, untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana, D. (2007). *Sistem Dan Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi*. Bandung : Falah Production
- Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sudjana, nana. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Rosda Karya
- , (2006). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Rosda Karya
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (cetakan kedelapan). Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitataif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumantri, S. (2005). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Unpad.

Sunita Dahiya & Ajeya Jha (2011) *Training Need Assessment : A Critical Study. Dalam jurnal formation Technology and Knowledge Management, Volume 4, No. 1, pp. 263-267, January-June.*

Sukmadinata. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.

Sherazi Syed Kamran, Ahmed*, Irfan Muhammad Iqbal Zubair, Umar Muhammad and Kashif-ur-Rehman (2011) *Training needs assessment practices in corporate sector of Pakistan. Dalam jurnal Business Management, Vol. 5(28), pp. 11435-11441, 16 November*

Valchev, R., Pilavaki, A., & Cerna, L. (2009). *Nonformal education trainer's manual*. Bulgaria : Open Education Centre

Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Murai Kencana