

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan pada Bab IV, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini secara keseluruhan sebagai berikut:

1. **Perencanaan pelatihan** yang berbasis kompetensi diawali dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan dilaksanakan dengan melalui dua metode yaitu Top-down dan Bottom-up. Pada dasarnya kedua metode ini adalah untuk mengetahui aspirasi dari karyawan tentang pelatihan yang dikehendaki oleh mereka. Sehingga hasil tersebut diolah oleh Bidang PSDM kemudian melahirkan kebijakan dalam bentuk pelatihan.
2. **Pelaksanaan pelatihan** disesuaikan dengan kurikulum berbasis kompetensi dimana tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Secara prosedur dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan pelatihan sudah berjalan dengan baik. Namun akibat terlalu banyaknya keinginan karyawan terhadap pelatihan, hanya beberapa pelatihan yang bisa dilaksanakan.
3. **Pengaruh pelatihan** yang diselenggarakan oleh Bidang PSDM dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan.

Peningkatan kinerja tersebut meliputi hasil kerja, kepemimpinan, intelektualitas, kemandirian, bisnis, teknis, komunikasi, dan integritas.

4. **Analisis “SWOT”** yang dihasilkan dengan melihat kekuatan dan kelemahan (Faktor penunjang), peluang dan ancaman (Faktor penghambat) maka perusahaan dapat melakukan ekspansi dengan cara menjabarkannya kedalam program perusahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan analisis data yang sistematis, maka penulis memaparkan beberapa rekomendasi yang mungkin perlu mendapatkan perhatian dan pemecahan yang cukup serius. Rekomendasi tersebut ditujukan kepada berbagai pihak, yaitu bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), Kepala Departemen, Dewan Direksi dan para peneliti lainnya.

Adapun rekomendasi yang akan dipaparkan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk Penyelenggara Pelatihan Bidang PSDM

- a. Perencanaan pelatihan menyangkut analisis kebutuhan pelatihan.
Perlu adanya tim yang berkualitas dan paham tentang pelatihan yang berbasis kompetensi untuk menganalisis kebutuhan pelatihan, sehingga dapat menilai pelatihan mana yang akan digulirkan dengan cepat ataupun pelatihan yang dapat diundurkan.
- b. Pelaksanaan pelatihan berkaitan dengan metode pembelajaran yang digunakan oleh pelatih/ instruktur. Bidang PSDM selaku



pelaksana pelatihan hendaknya dapat menyiapkan pelatih yang berkualitas. Pelatih yang berkualitas adalah pelatih yang mampu menghidupkan suasana pelatihan menjadi sesuatu yang bermakna dan menyenangkan bagi peserta pelatihan.

- c. Evaluasi pelatihan berkaitan prosedur yang digunakan. Upaya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan dengan cara terus mengevaluasi hasil dari pelatihan baik itu secara kuantitatif maupun kualitatif.

2. Untuk Direksi PT. Nikkatsu Electric Works

- a. Mengoreksi kembali job description yang sudah tidak layak lagi dilaksanakan. Sekaligus membuat sistem jenjang karir para karyawan yang jelas, profesional dan berkeadilan. Hal ini berkaitan dengan kemanfaatan pelatihan bagi karyawan untuk peningkatan karirnya.
- b. Perlu adanya penyelenggara pelatihan dalam hal ini Bidang PSDM yang profesional dan berkualitas. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pertama: meningkat kualitas personil PSDM yang ada, kedua adalah untuk pelatihan tertentu dengan cara kerja sama dengan konsultan PSDM yang berada di luar perusahaan.

3. Untuk Peneliti lain.

Penelitian disadari memiliki keterbatasan terutama dari segi penelitian dan fokus masalah yang dirumuskan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif saja oleh karena itu apabila pendekatan

kuantitatif dilakukan akan menambah kekuatan atau bahkan perbandingan terhadap hasil. Kemudian juga terhadap aspek-aspek yang dapat dipengaruhi oleh pelatihan masih sangat jauh dari sempurna. Oleh sebab itu memberikan peluang kepada peneliti lainnya untuk memperluas aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

