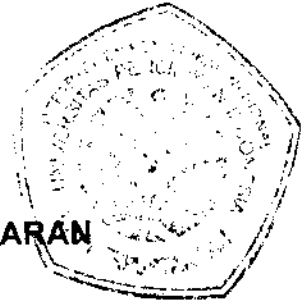


BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI HASIL PENELITIAN DAN SARAN



Pada bagian terakhir tesis ini akan diuraikan secara berturut-turut mengenai: (1) kesimpulan; (2) implikasi hasil penelitian; (3) saran-saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian serta dihubungkan dengan hasil analisis dan pembahasannya, secara garis besar dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Antara pelatihan instruktur industri dengan kinerja terdapat hubungan fungsional linier, positif searah. Hal ini semata-mata disebabkan oleh karena pelatihan instruktur industri yang pernah dilaksanakan, dapat dikatakan sebagai pelatihan yang cukup efektif, karena mampu meningkatkan kinerja instruktur. Hal ini dapat terlihat dari hasil temuan penelitian yang menggambarkan bahwa variabel pelatihan instruktur industri mampu memberikan kontribusinya pada variabel kinerja cukup tinggi. Kemampuan variabel pelatihan instruktur industri (X_1) dalam memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja instruktur disebabkan karena, pelatihan instruktur industri tersebut dirancang dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang terkandung dalam pelatihan. Seperti misalnya diawali dengan *fase analisis* (dengan identifikasi kebutuhan pelatihan); selanjutnya fase *design* (mendefinisikan tujuan belajar, menentukan prasyarat peserta maupun pelatih, lingkungan,

ruangan atau fasilitas belajar), fase *develop* (menyusun *lesson plan* untuk pelatih, materi untuk peserta, *audio visual* atau media belajar yang sesuai, merancang evaluasi), dan fase penyelenggaraan. Hal-hal tersebutlah yang mampu membuat suatu pelatihan berjalan efektif dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Antara variabel hasil pelatihan dengan variabel kinerja instruktur, terdapat hubungan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa bila dikaitkan dengan variabel lain dalam penelitian ini, determinasi efektif dari variabel hasil pelatihan secara relatif kontribusinya paling kecil. Hal ini disebabkan karena kurang adanya motivasi atau dorongan dari para instruktur sendiri (eks peserta pelatihan) dalam mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kesesuaian materi atau pelajaran dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, tidak selamanya mampu meningkatkan kinerja atau sebaliknya, ketidaksesuaian sajian materi atau pelajaran yang diberikan, tidak meningkat pula kinerjanya. Seperti yang sudah diketahui, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun demikian secara teoritik maupun empirik, faktor karyawan (instruktur sendiri) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, karena terletak didirinyalah kewajiban dan tanggungjawab tersebut, bagaimana dia mampu mengelola diri sendiri dengan melaksanakan apa yang sudah distandarkan dalam tugas dan pekerjaan.

3. Antara variabel perlakuan pasca pelatihan dengan variabel kinerja instruktur terdapat hubungan fungsional linier positif searah. Bila dipandang secara sendiri, maka variabel perlakuan pasca pelatihan menduduki urutan nomor dua setelah variabel pelatihan instruktur industri dalam kaitannya dengan kinerja instruktur. Hal ini menggambarkan bahwa perlakuan pasca pelatihan yang diberikan atau yang disumbangkan pada eks peserta pelatihan termasuk cukup baik dirasakan oleh peserta (instruktur). Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa instruktur dalam mengaplikasikan hasil pelatihan mendapatkan perlakuan atau perhatian yang cukup baik, perlakuan ataupun perhatian diberikan oleh baik pimpinan maupun sesama rekan kerja. Mereka saling membantu dan saling menghargai pekerjaan, memikul tanggungjawab bersama, di samping itu dorongan atau *support* dari pimpinan juga turut mewarnai pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.
4. Secara serempak terdapat kontribusi nyata (signifikan) antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan terhadap kinerja instruktur. Secara komulatif kontribusi terbesar diberikan oleh variabel pelatihan instruktur industri, selanjutnya disusul oleh variabel perlakuan pasca pelatihan, dan terakhir adalah variabel hasil pelatihan. Diantara tiga variabel bebas prediktor kinerja instruktur yang diteliti, semua variabel berkontribusi nyata (signifikan) yaitu variabel pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan maupun perlakuan pasca pelatihan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan yang ditinjau hubungannya dengan pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, dan perlakuan pasca pelatihan. Dari hasil penelitian ini ternyata memperlihatkan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan yang belum dapat dikaji dengan secara mendetail pada penelitian ini.

Variabel pelatihan instruktur industri perlu dikaji lebih mendalam lagi indikatornya, khususnya pada *point* evaluasi atau penilaian baik pada saat selama pelatihan oleh sumber belajar maupun pada pasca pelatihan baik oleh pimpinan lembaga ataupun dari pihak penyelenggara pelatihan. Sedangkan faktor lain yang diasumsikan turut mempengaruhi kinerja salah satunya adalah perencanaan harus sistematis.

Selanjutnya pada variabel hasil pelatihan perlu adanya penajaman dan pengembangan pertanyaan pada instrumen penelitian. Sedangkan faktor lain yang diasumsikan turut mempengaruhi kinerja, yaitu faktor karyawan (instruktur) itu sendiri atau faktor internal. Faktor ini diperkirakan sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja,

Sementara dari variabel perlakuan pasca pelatihan seyogyanya juga memerlukan pengkajian yang lebih spesifik lagi dengan cara mengembangkan serta memperdalam *point* pertanyaan dari masing-

masing indikator, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap kinerja. Selanjutnya faktor lain yang diasumsikan turut serta mempengaruhi kinerja salah satunya adalah adanya kegiatan evaluasi dari pimpinan, karena dari hasil evaluasi ini diharapkan menjadi *input* bagi perbaikan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok selanjutnya.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas masih perlu dikaji lebih lanjut agar dapat diketahui hubungannya dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan, sehingga dapat memberikan kajian yang lebih komprehensif tentang permasalahan yang menyangkut kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berbicara tentang kontribusinya terhadap kinerja, maka variabel-variabel dalam penelitian ini menggambarkan tingkatan kontribusinya adalah, variabel pelatihan instruktur industri, memiliki kontribusi urutan pertama, sedangkan variabel hasil pelatihan memperlihatkan tingkatan kontribusi urutan ketiga, selanjutnya variabel perlakuan pasca pelatihan memperlihatkan tingkatan kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan.

C. Implikasi Hasil Penelitian

Dari kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian, yaitu (1) implikasi teoritis dan (2) implikasi praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan implikasi

terhadap konsep penyelenggaraan suatu pelatihan yang didalamnya terkandung makna hasil apa yang mampu diberikan atau dipersembahkan pada peserta pelatihan, serta perlakuan pasca pelatihan yang mampu diberikan oleh organisasi atau lembaga pengirim peserta pelatihan. Sedangkan implikasi praktis berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan instruktur industri yang lebih memperhatikan tentang kemampuan peserta di satu pihak dan kemampuan organisasi atau lembaga di pihak lain.

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan. Secara khusus hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan instruktur industri memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan, bila dibandingkan dengan hasil pelatihan dan perlakuan pasca pelatihan. Namun baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama variabel pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan memiliki keeratan hubungan yang signifikan dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan.

Dalam menyelenggarakan sebuah pelatihan harus direncanakan, didiagnosa dengan tepat, cermat, detail dan lengkap, karena pelatihan berhubungan dengan peningkatan kinerja peserta. Dalam program

pelatihan sudah barang tentu di dalamnya mengandung aktivitas pembelajaran, yang mana dalam proses pembelajaran dalam pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan, oleh sebab itu membutuhkan kepiawaian dalam merancang program pelatihan. Milkovich & Boudreau, menyatakan bahwa pelatihan sebagai suatu instrumen strategis dalam mencapai harapan organisasi atau lembaga dan para karyawan (instruktur). Pelatihan dapat dikatakan efektif (berdampak positif) apabila pelatihan itu mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja peserta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai pelatihan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka, pelatihan harus dirancang dengan cermat. Menurut Tom W. Goad (1992) dalam merancang sebuah latihan terdapat tahapan-tahapan, yaitu: (1) fase analisis; (2) fase *design* (mendefinisikan tujuan belajar; menentukan prasyarat peserta *training*, menentukan prasyarat pelatih, memperhatikan lingkungan dalam pelatihan); (3) fase mengembangkan; (4) fase penyelenggaraan (menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan tertib, menentukan dan memilih metode, menyeleksi media yang akan dipergunakan, motivasi, partisipasi aktif, ketepatan penggunaan waktu); (5) fase evaluasi.

Inti dari program pelatihan adalah tercapainya tujuan pelatihan yang telah ditetapkan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan sebelumnya. Karena dengan identifikasi yang benar, data-data objektif,

maka akan semakin memperjelas perbedaan mana *training* yang efektif dan mana yang memboroskan (sia-sia). Perencanaan program pelatihan akan efektif jika berorientasi pada tujuan, sebab tujuan merupakan hasil yang akan diperoleh. Selain itu tujuan berkaitan dengan arah, isi dan proses di mana menentukan macam dan kualifikasi lulusan (hasil) pelatihan.

Di dalam fase *design* mencakup rumusan tujuan, juga tentang penentuan prasyarat peserta *training*, menentukan prasyarat pelatih, dan memperhatikan lingkungan dalam pelatihan. Pembahasan tentang tujuan jelas sangat penting, karena berhubungan dengan arah dan isi pelatihan dan proses, selanjutnya untuk penentuan syarat peserta, memang seyogyanya harus dilakukan, karena peserta latih harus *trainable* dan *workable*, ini dilakukan hanya semata-mata untuk memberikan kemudahan bagi peserta sendiri dan pelatih untuk mengikuti pembelajaran. Karena merupakan hal yang tidak mungkin terjadi jika suatu pelatihan, tidak menggunakan prasyarat peserta. Bisa-bisa pelatihan yang dilaksanakan akan berjalan sia-sia (memboroskan dana saja).

Demikian juga untuk prasyarat pelatih, karena pelatih adalah merupakan salah satu komponen intruksional yang bertanggungjawab atas kegiatan pembelajaran. Pelatih ibarat sebagai seorang maestro musik, yang memiliki tanggungjawab atas suksesnya pertunjukkan yang dibawahkannya. Adapun faktor-faktor yang menentukan

keberhasilan pelatih adalah;(1) memiliki pengetahuan dan keterampilan, bagaimana menyajikan materi atau bahan, (2) menguasai bahan, (3) mengenal siapa peserta latih, (4) mampu membangkitkan partisipasi atau keaktifan, (5) mampu menyampaikan materi secara sistematis, dan (6) memberikan ilustrasi yang tepat dan konkrit. Dengan demikian betapa besar tanggungjawab seorang pelatih, sehingga bukan hal yang berlebihan jika penentuan prasyarat pelatih itu dilakukan. Komponen berikut adalah mengkondisikan lingkungan belajar dalam pelatihan, seperti halnya ruangan atau fasilitas, suasana ruangnya bagaimana, cahaya, sirkulasi udara, ukuran ruangan training, audio, susunan (*lay out*) belajar yang harus proporsional dan sesuai dengan jumlah peserta serta penempatan media dan sarana belajar.

Fase selanjutnya yang harus diperhatikan adalah berkenaan dengan materi yang disajikan pada peserta latih, hal ini dilakukan karena implementasi dari materi nanti diharapkan akan mampu menghasilkan tercapainya tujuan belajar yang ditargetkan sebelumnya. Materi yang diberikan harus benar-benar diyakini mampu membekali peserta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya kelak, jika sudah kembali ke tempat kerja. Dalam hal ini menentukan metode pembelajaran adalah yang sangat penting. Karena metode merupakan langkah operasional dari strategi pembelajaran yang dipilih dalam mencapai tujuan. Baik dan tidaknya metode tergantung pada tujuan

yang hendak dicapai. Suatu metode tertentu akan tepat digunakan untuk mencapai tujuan, namun belum tentu tepat untuk tujuan yang lain. Dengan demikian, jika tujuan belajar tidak tersusun dengan baik, maka mustahil untuk dapat menentukan metode pembelajaran yang akan dipergunakan untuk mencapainya. Dalam pengambilan keputusan pemilihan metode yang digunakan, banyak yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan, sebagaimana yang dikemukakan Djudju Sudjana (1993) dan Ishak Abdulhak (1995) bahwa dalam menentukan metode pembelajaran harus memperhatikan: (1) tujuan pembelajaran, (2) bahan belajar, (3) manusia, (4) waktu, dan (5) sarana penunjang.

Selanjutnya yang juga harus diperhatikan adalah menentukan media yang digunakan, karena media merupakan peralatan yang membantu menjadikan *training* atau pembelajaran lebih efektif dan efisien. Pemilihan media yang cocok akan menentukan apakah media tersebut efektif atau tidak, bermanfaat atau tidak dalam pembelajaran. Dengan demikian, maka dalam penentuan penggunaan media tersebut harus: (1) terencana dan terpilih dengan baik, (2) realistis, relevan, dan berhubungan tujuan belajar, (3) sederhana, sehingga semua orang mudah mengikuti, (4) enak dipakai dan nyaman dirasakan oleh peserta, dan (5) terformat dengan baik.

Dengan kondisi sebagaimana tersebut di atas, hal ini perlu diperhatikan oleh para penyelenggara pelatihan, agar dalam

muluncurkan program pelatihan hendaknya betul-betul berangkat dari kebutuhan pelatihan. Agar nantinya dapat diambil manfaatnya bagi peserta maupun organisasi atau lembaga yang mengirim, serta perlu ditingkatkan adanya upaya-upaya dari berbagai pihak agar hasil-hasil pelatihan yang telah diperoleh dapat diaplikasikan instruktur di tempat kerja dengan baik. Sebagaimana diungkap oleh Lynton & Pareek (1980) yang menyatakan bahwa "hasil belajar seseorang (termasuk hasil pelatihan) jika tidak terpakai akan menimbulkan frustrasi".

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan instruktur industri yang telah dilaksanakan ini, mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja instruktur. Hal ini cukup memberikan bukti bahwa tidak ada yang meragukan sumbangan pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta, namun banyak orang meragukan, apakah hasil yang diperoleh selama pelatihan, mampu diaplikasikan dengan baik oleh peserta. Dari hasil analisis data tentang hubungan variabel hasil pelatihan dengan kinerja instruktur membuktikan bahwa variabel hasil pelatihan memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja instruktur. Variabel hasil pelatihan yang meliputi antara lain manfaat yang dapat dirasa sehubungan dengan sajian materi-materi yang diberikan, manfaat yang dapat dirasa sehingga mempermudah pelaksanaan tugas dan pekerjaan (aplikasi hasil pelatihan), juga perlu ditambahkan lagi dengan indikator lain, yaitu seperti faktor karyawan (instruktur) yang

dalam penelitian ini dirasakan mampu mempengaruhi kinerja, sehingga pada variabel hasil pelatihan perlu ditambahkan indikator motivasi (internal instruktur), sehingga dapat dipertimbangkan pengaruhnya terhadap kinerja instruktur dengan lebih baik lagi.

Terhadap temuan yang menyatakan bahwa latihan ternyata tidak atau kurang mempunyai peran terhadap kinerja, berikut disampaikan temuan dari dua penelitian yang sejenis dengan penelitian ini (tentang *performance* atau kinerja) yang dilakukan terhadap guru-guru. Suparman, (1992) yang melakukan penelitian tentang pengaruh penataran guru terhadap prestasi belajar siswa; menyimpulkan bahwa penataran yang diikuti guru ternyata tidak berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang diajarnya. Gimin (1997) dalam penelitiannya pun menyimpulkan bahwa frekuensi penataran yang diikuti guru ternyata tidak memiliki hubungan langsung dengan *performance* mengajarnya; dan hal itu antara lain disebabkan oleh:

- (1) guru sebagai peserta penataran kurang mempunyai motivasi;
- (2) materi penataran kurang sesuai dengan kebutuhan peserta;
- (3) metodologi penilaian kebutuhan yang dilakukan oleh pelaksana penataran kurang tepat. Dengan demikian memperlihatkan betapa pentingnya faktor karyawan atau instruktur (motivasi dari dalam diri peserta) dalam upaya turut serta mempengaruhi kinerjanya.

Melalui perlakuan pasca pelatihan yang kondusif, akan dapat berpengaruh terhadap kinerja instruktur. Namun dari hasil penelitian ini

ternyata membuktikan bahwa kontribusi variabel perlakuan pasca pelatihan terhadap kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan baik. Hal ini disebabkan oleh, adanya dukungan faktor fisik, seperti mesin, alat-alat yang diperlukan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

2. Implikasi Praktis

Pelatihan instruktur industri yang diikuti oleh para instruktur di lingkungan lembaga BLKI Singosari Kabupaten Malang maupun LLKI Kabupaten Pasuruan, dalam menerapkan hasil-hasil pelatihan perlu dikembangkan lebih lanjut, khususnya mengenai faktor internal instruktur sendiri, dan faktor eksternal. Hal ini karena di dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, tanpa adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri instruktur sendiri, semua itu mustahil untuk dilakukan, apalagi jika ditambah dengan kurangnya dukungan dari faktor eksternal seperti, alat-alat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan kurang mendukung, *reward*, dan sebagainya.

Bila pendekatan ini dikembangkan dan dilaksanakan, maka kemungkinan akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja instruktur atau peningkatan kinerja instruktur akan mudah terlaksana. Dengan adanya kontribusi pelatihan instruktur industri terhadap kinerja instruktur membawa implikasi bahwa dengan program pelatihan yang dilaksanakan, pelatihan ini mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja instruktur. Oleh karena itu

dalam penyelenggaraan program pelatihan hendaknya juga diperhatikan, bagaimana cara memantau dan mengevaluasi peserta setelah usai mengikuti pelatihan, apakah ia mampu mengaplikasikan hasil-hasil yang diperoleh selama pelatihan dengan baik, bagaimana perlakuan pasca pelatihan terhadap peserta, sehingga apa yang diperoleh selama mengikuti pelatihan dapat tersalurkan dengan baik sesuai tujuan belajar dalam pelatihan. Dengan demikian maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam merumuskan tujuan program pembelajaran harus didasarkan pada identifikasi kebutuhan pelatihan, sebab tujuan merupakan gambaran dari hasil yang akan diperoleh, oleh sebab itu diperlukan orang yang professional (memiliki kemampuan) dibidangnya.
- b. Dalam menyelenggarakan program pelatihan hendaknya juga perlu diperhatikan kualitas pesertanya (prasyarat peserta), hal ini penting untuk dilakukan semata-mata untuk memberikan kemudahan bagi peserta sendiri dan pelatih untuk mengikuti pembelajaran, karena akan menyangkut keberhasilan dari program pelatihan itu sendiri.
- c. Selanjutnya yang juga perlu diperhatikan adalah faktor pelatih atau sumber belajar, hal ini dilakukan karena mengingat tugas pelatih atau sumber belajar adalah sebagai pemimpin atau diibaratkan sebagai seorang maestro musik, yang dituntut untuk memiliki tanggungjawab besar atas suksesnya pertunjukkan yang dibawakannya.

- d. Dalam merancang program pelatihan, hal yang juga perlu mendapat perhatian adalah mempersiapkan ruangan atau fasilitas; suasana ruangan, bagaimana cahaya, sirkulasi udara, ukuran ruangan pelatihan, audio, susunan (*lay out*) belajar yang harus proposional dan sesuai dengan jumlah peserta, serta penempatan media dan sarana belajar.
- e. Dalam menyusun garis-garis besar pengajaran yang akan dikonfersi kedalam bentuk seperangkat materi, yang apabila diimplementasikan akan mampu menghasilkan tercapainya tujuan belajar yang diharapkan, diantaranya adalah: (1) *lesson plan*, yang akan digunakan oleh pelatih dan juga sebagai spesifikasi untuk materi lain; (2) materi peserta (*learner material*), diktat, program belajar, teks, dsb; (3) audio visual, atau media belajar yang sesuai; (4) evaluasi, item-item dan kriteria evaluasi; (5) seleksi pelatih atau sumber belajar (untuk menentukan kualitas pelatih. Sehingga materi yang akan disajikan akan mampu mendorong peserta untuk lebih antusias dalam mengikuti pembelajaran.
- f. Materi pembelajaran yang terstruktur dan tersusun dengan sistematis, dan disesuaikan dengan kemampuan peserta, maka akan ammpu menumbuhkan rasa ingin tahu yang dalam dari peserta. Sehingga dengan rasa keingintahuan yang dalam, peserta akan lebih mampu dan mudah dalam menyerap materi yang disajikan. Hal ini akan membawa dampak positif terhadap peserta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hasil pelatihan, dan perlakuan pasca pelatihan memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja instruktur. Berdasarkan kenyataan ini, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya:

- a. Dalam mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan hendaknya lebih dikembangkan lagi rasa semangat yang tinggi, dorongan yang kuat dari peserta pelatihan (motivasi dari dalam diri), serta perlu dikembangkan juga dukungan dari berbagai pihak, baik organisasi atau lembaga, rekan kerja, maupun lingkungan (faktor eksternal). Bila hal ini ditunjukkan oleh peserta maupun faktor eksternal, maka niscaya akan membangkitkan semangat bekerja sesuai dengan tanggungjawab seorang instruktur dalam membangun manusia karya yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berhasil dalam pembentukan tenaga kerja trampil yang berkualitas. Sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja.
- b. Peserta memiliki kewajiban untuk berlatih mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan ke dalam tugas dan pekerjaannya, untuk itu dorongan atau motivasi eksternal sangat diperlukan.
- c. Organisasi atau lembaga juga memiliki rasa turut bertanggungjawab atas keberhasilan peserta latihnya untuk belajar mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
- d. Untuk lebih meningkatkan kesiapan peserta dalam mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan, seyogyanya bagi peserta hendaknya tidak

segan-segan untuk melakukan apa yang dirasa sulit untuk diwujudkan, karena tanpa mencoba sampai kapanpun tak akan mungkin mampu melakukannya. Hal ini dimaksudkan agar peserta memperoleh pengetahuan dan pengalaman praktis dalam melakukan tugas pokoknya.

D. Saran-saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, disampaikan beberapa saran dan keterbatasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. BLKI dan LLKI

Pimpinan BLKI dan LLKI hendaknya lebih intensif dalam memberikan dorongan semangat, bantuan kepada instruktur untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari hasil pelatihan yang diikuti.

2. Pihak Pemerintah

Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan wewenang dan tanggungnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah, khususnya melalui Balai Latihan Kerja Industri, maupun Loka latihan kerja Industri, sebagai Unit Pelaksana Teknis Kantor Dinas Tenaga Kerja wilayah Jawa Timur, hendaknya melakukan kegiatan evaluasi bagi eks peserta pelatihan, untuk mengetahui apakah hasil-hasil pelatihan yang diperoleh sudah dapat diaplikasikan dalam tugas dan

pekerjaan atau belum; serta memberikan bimbingan dan pemecahan apabila dijumpai permasalahan yang menghambat pelaksanaan tugas instruktur (eks peserta pelatihan). Hal ini dilakukan semata-mata dalam upaya meningkatkan kinerja instruktur.

3. Para Pelaksana dan Penyelenggara Program Pelatihan

Baik pengelola program pelatihan maupun pelatih atau sumber belajar, seyogjanya memprogramkan kegiatan pendampingan, atau pasca pelatihan, hal ini untuk memantau apakah pengetahuan, ketrampilan yang diperoleh selama mengikuti pelatihan, dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, ataukah belum. Hal ini penting untuk diperhitungkan, jika ingin pelatihan yang sudah dilaksanakan dapat bermanfaat secara utuh bagi pesertanya.

4. Para Pemerhati Program Pendidikan Luar Sekolah (Pendidikan dan Pelatihan)

Pengkajian yang sistematis dan terencana terhadap upaya peningkatan kinerja instruktur, khususnya melalui pelatihan, maka diperlukan upaya perencanaan bukan hanya pelatihannya, namun harus dikembangkan ke aspek perlakuan pasca pelatihannya. Hal ini dilakukan untuk menjadikan pelatihan itu bermanfaat (efektif) bagi semua pihak, baik bagi peserta sendiri, organisasi atau lembaga yang mengirim, maupun lembaga penyelenggara pelatihan.

5. Bagi para Peneliti

Disadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan keterbatasan; sedangkan sepengetahuan penulis, penelitian tentang kinerja instruktur (sebagai sampel) yang dilihat dari variabel hasil pelatihan, maupun perlakuan pasca pelatihan masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian-penelitian serupa dengan penelitian sangat diperlukan; baik dengan menggunakan desain penelitian yang lain maupun replikasi. Penelitian serupa seyogyanya memperhatikan atau berusaha mengurangi beberapa kelemahan yang ada di dalam penelitian, misalnya kelemahan metodologis sehubungan dengan pengambilan sampel, generalisasi hasil temuan, penajaman teori tentang variabel-variabel yang ada, dan lain sebagainya.

Dengan adanya keterbatasan dan kelemahan tersebut, tentu akan mengundang penelitian lebih lanjut atau replikasi terhadap penelitian ini. Ada beberapa hal yang masih memerlukan pemikiran untuk diadakan penelitian lebih lanjut, yaitu:

a. Penelitian lebih lanjut dan pendekatannya

Untuk mengetahui sampai di mana kebenaran hasil penelitian yang telah dilakukan, dianggap perlu untuk diadakan penelitian lanjutan oleh siapa saja yang berminat. Cara pendekatannya bias menggunakan pendekatan yang berbeda dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya dengan pendekatan kualitatif, dengan ruang lingkup masalah serta sasarnya tetap sama, namun dengan didukung data yang lebih spesifik.

Kelebihan yang dapat diambil dengan menggunakan pendekatan tersebut adalah, disamping hasilnya dapat dibandingkan, juga temuannya dapat saling dipadukan, saling melengkapi, dengan catatan prosedur yang digunakan sama-sama dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dan bila penelitian selanjutnya (replikasi) tetap menggunakan pendekatan secara kuantitatif sebagaimana pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yang perlu diperhatikan adalah kecermatan dalam bertindak mengamati setiap peristiwa yang terjadi pada langkah-langkah penelitian. Tentunya yang terpenting yang selalu diharapkan adalah adanya peningkatan seperti, lokasi penelitian, sampel penelitian, variabel lebih dispesifikan, alat ukur penelitian, serta pengolahan data hasil penelitian, hal ini dilakukan agar hasil temuan penelitian berikutnya dapat lebih diandalkan.

b. Residu atau sisaan penelitian yang belum terjamah

Aspek lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan perlu diteliti lebih lanjut adalah kontribusi faktor internal (dalam diri instruktur), yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut motivasi yang dimiliki peserta seperti: kemauan atau minat, kemampuan. Berkaitan dengan variabel perlakuan pasca pelatihan dalam penelitian ini, kiranya perlu untuk lebih dispesifikan lagi tentang faktor fisik, faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor non pekerjaan, seyogyanya dari beberapa faktor tersebut diteliti faktor mana yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja instruktur.