

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Keberhasilan pembangunan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) karena ia merupakan pelaksana sekaligus sasaran pembangunan itu sendiri. Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya, kiranya memang keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang pokok atau bahkan intinya pembangunan, dan dalam hal mana, bidang pendidikan dan pelatihan turut memberikan andil.

Pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan yang bermutu. Salah satu pilar yang tidak mungkin terabaikan adalah melalui pendidikan nonformal atau lebih dikenal dengan Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Salah satu strategi Pendidikan Luar Sekolah untuk menyiapkan, meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan daya saing sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang. Maka Pendidikan Luar Sekolah ini memiliki solusi dengan diadakannya suatu pelatihan.

Pelatihan dapat diselenggarakan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pihak swasta diperusahaan yang lebih dikenal dengan *training*. PT Sipatex sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil, dunia tekstil saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus berupaya maksimal dalam setiap aspek agar mampu bertahan bahkan memenangkan kompetisi.

Oleh karena itu Departemen HRD merasa perlu memberikan pelatihan kepada para pimpinan dalam hal ini para Karu, Ka. Shift, Kaur, dan Kasie yang belum pernah mendapatkan pelatihan sejenis sebelumnya. Hal ini dilakukan selain sebagai syarat pemenuhan standar kompetensi karyawan juga untuk memberi bekal wawasan, dan keterampilan teknis memimpin agar kontribusi mereka bisa optimal. Salah satu pelatihan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pelatihan kepemimpinan untuk karyawan manajerial.

Kepemimpinan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah. Hal ini sebagai mana terdapat pada hipotesis bahwa “Terdapatnya hubungan yang berarti antara hasil pelatihan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan manajerial di PT. Sipatex Majalaya-Bandung”.

Setelah peneliti selesai meneliti Pelatihan Kepemimpinan beserta kinerja Karyawan Manajerial, maka didapat bahwa setelah Karyawan Manajerial mengikuti

Pelatihan Kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Penolakan hipotesis ini dikarenakan terdapatnya faktor lain yang lebih dominan, yaitu setelah diadakannya evaluasi penyelenggaraan pelatihan yang meliputi tiga aspek, yaitu evaluasi untuk instruktur, materi pelatihan, waktu dan fasilitas pelatihan hal itulah yang menjadi penyebab Pelatihan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan. Setelah diadakannya evaluasi maka diambil keputusan, bahwa Pelatihan Kepemimpinan ini tetap diadakan dengan memperbaiki hal-hal yang telah dijabarkan dalam evaluasi penyelenggaraan pelatihan atau dengan mengadakan kembali identifikasi kebutuhan peserta pelatihan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan Penyelenggara

Hal yang ditujukan untuk perusahaan sesuai dengan saran peserta pelatihan, maka perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, karena hal ini dapat menambah motivasi dalam bekerja. Dalam penerapan peraturan perusahaan, hendaknya bersifat tegas dan berlaku untuk seluruh karyawan PT. Sipatex tanpa kecuali.

2. Bagi Pihak Penyelenggara

Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan di PT. Sipatex yang dilakukan terhadap Karyawan Majerial, pihak penyelenggara atau karyawan PT. Sipatex bagian HRD lebih semakin profesional dalam melaksanakan program pelatihannya. Hal ini terlihat dari saran yang disampaikan oleh peserta

pelatihan atau Karyawan Manajerial agar pelatihan selalu dilakukan secara berkala sehingga terbentuk kriteria-kriteria yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, pelaksanaan tindak lanjut dari Pelatihan Kepemimpinan seperti diadakannya pertemuan berkala untuk *leader* minimal 3 bulan sekali untuk memupuk jiwa kepemimpinan, pemilihan bahasa dalam modul lebih sederhana, waktu training yang disediakan sebaiknya di tambah, pihak penyelenggara dapat menghadirkan pimpinan dari peserta pelatihan, hal ini sebagai bentuk perhatian.

3. Bagi Instruktur Pelatihan Kepemimpinan

Instruktur merupakan hal terpenting dalam proses Pelatihan Kepemimpinan, kualitas instruktur yang baik dapat menjadi salah satu penyebab dalam keberhasilan pelatihan. Untuk instruktur dalam Pelatihan Kepemimpinan, diharapkan dalam menyajikan materi pelatihan lebih baik lagi agar mudah dimengerti oleh peserta pelatihan secara jelas dan terarah. Bersikap memotivasi agar peserta pelatihan ikut berpartisipasi dalam pelatihan dengan cara memberikan kesempatan peserta pelatihan untuk berbicara. Instruktur diharapkan dapat menjawab pertanyaan dilapangan yang dilontarkan oleh peserta pelatihan.

4. Bagi Karyawan Manajerial yang Telah Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan

Saat proses Pelatihan Kepemimpinan, diharapkan peserta pelatihan dapat ikut berpartisipasi saat proses pelatihan berlangsung agar mental yang dimiliki peserta kelak sesuai dengan kriteria pemimpin.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pelatihan Kepemimpinan yang telah diteliti ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihannya, hal ini dikarenakan terdapatnya faktor lain yang lebih dominan atau sebagai penghambat kesuksesan pelatihan. Maka untuk peneliti selanjutnya, agar penelitian yang dilaksanakannya lebih menggali faktor-faktor dominan tersebut.

