BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan mengemukakan simpulan dan saran berdasarkan hasil temuan dan uraian yang terdapat di bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu : "Penerapan Pelatihan STAR 2000 Pada PT. Fastfood Indonesia Sebagai Upaya Menyiapkan Keterampilan Kerja Calon Karyawan."

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dibahas di bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Rancangan Pelatihan STAR 2000 Pada PT. Fastfood Indonesia Sebagai Upaya Menyiapkan Keterampilan Kerja Calon Karyawan

Rancangan pelatihan STAR 2000 disusun secara dinamis dan terorganisir agar dapat mencapai tujuan pelatihan. Rancangan pelatihan tersebut merujuk kepada rancangan pelatihan partisipatif, yang mencakup rancangan kurikulum (mencakup tujuan, materi, metode, dan media), peserta, fasilitator, tempat, waktu, sarana pendukung, dan biaya. Meskipun dalam proses penyusunan pelatihan ini tidak melibatkan peserta, namun dalam pelaksanaannya peserta dituntut untuk dapat berpartisipasi aktif.

Dari hasil yang telah diperoleh, diketahui bahwa kemampuan peserta yang merupakan calon karyawan KFC, didapat melalui pelatihan yang bertujuan agar dapat membentuk *skill*¸*knowledge*, dan *attitude* peserta. Untuk mencapai tujuan tersebut, penyelenggara menyusun materi sesuai dengan keterampilan dasar yang harus dimiliki peserta pada saat bekerja di KFC, yaitu *hospitality and courtesy*, modul *dining, back up, kitchen, chicken product*, dan *cashier*. Melalui keterampilan tersebut, karyawan siap bekerja di lima *section* yang ada di *store* KFC.

Pelatihan STAR 2000 menggunakan metode, media, tempat, dan sarana yang disusun agar peserta dapat menyerap materi pelatihan dalam waktu yang singkat, namun tetap mudah ditangkap dan dipahami oleh peserta. Fasilitator yang dipilih merupakan orang-orang yang mampu membantu peserta belajar

pada pelatihan ini. Keseluruhan rancangan pelatihan betul-betul diterapkan pada saat penyelenggaraan pelatihan dan membuat pelatihan ini terselenggara dengan baik, sehingga dapat membantu penyelenggara dalam mencapai tujuan pelatihan.

2. Proses Pelatihan STAR 2000 Pada PT. Fastfood Indonesia Sebagai Upaya Menyiapkan Keterampilan Kerja Calon Karyawan

Pelatihan STAR 2000 dapat dikategorikan kedalam model pelatihan magang/pemagangan., dimana magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur "belajar sambil bekerja" (Kamil, 2012:72). Tidak hanya mendapatkan teori mengenai pekerjaan yang akan dikerjakannya dari pelatih, peserta juga belajar langsung untuk melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu peserta juga belajar dari karyawan lama yang telah bekerja di KFC. Karena itu, pembelajaran peserta pada pelatihan ini tidak hanya didapat dari pengalaman belajarnya bersama pelatih, tetapi juga pengalaman belajarnya yang didapatnya dari melihat senior-seniornya (karyawan lama).

Proses pelatihan STAR 2000 diawali dengan kegiatan pembinaan keakraban antara peserta dan pelatih, sehingga dapat memberikan kesan pertama yang baik dan menyenangkan oleh peserta, serta membuat peserta dapat mengikuti pelatihan ini dengan *enjoy*. Selanjutnya peserta harus menyetujui kontrak belajar berupa tata tertib yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dengan begitu pelatihan diharapkan dapat berjalan dengan tertib dan optimal.

Agar dapat memberikan pelatihan secara maksimal, pelatih melakukan berbagai persiapan guna menunjang performanya pada saat pelatihan. Untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan membentuk keterampilan peserta, pelatih membelajarkan peserta dengan menerapkan metode ceramah, *show and tell*, *guided practice*, dan *follow up*. Pelatih tidak hanya menjelaskan isi modul kepada peserta, tetapi juga mendemonstrasikannya, dan selanjutnya dipraktekkan oleh peserta. Untuk dapat membentuk sikap peserta, pelatih melakukan kegiatan bimbingan dan pembinaan pada *training brand contact*.

Penerapan evaluasi digunakan melalui kuis pilihan ganda dan praktek langsung peserta. Selain itu, ada pula penilaian pelatih terhadap sikap peserta

dalam bekerja melalui *form checklist brand contact*. Selanjutnya, akan dilakukan monitoring oleh semua pihak baik dari pihak penyelenggara pelatihan maupun pihak operasional restoran. Dengan begitu, apa yang telah didapat oleh peserta tidak semata-mata menjadi sia-sia karena peserta langsung menerapkan pelatihan tersebut dalam keseharian aktivitas kerjanya.

Proses pelatihan diatas menunjukkan bahwa pelatihan STAR 2000 lebih banyak melibatkan peserta untuk aktif di lapangan (praktek) dibandingkan dengan duduk di ruangan (mendengarkan teori). Selain itu, pemilihan tempat, penggunaan media, waktu, dan sarana belajar yang serupa dengan kondisi sesungguhnya, memberi dampak positif bagi perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap peserta, sehingga membuat peserta menjadi siap untuk bekerja dengan keterampilan yang dimilikinya. Performa peserta saat berada pada kondisi kerja yang sesungguhnya menunjukkan bahwa proses pelatihan ini dilaksanakan dengan baik.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Penyelenggaraan Pelatihan STAR 2000 Pada PT. Fastfood Indonesia Sebagai Upaya Menyiapkan Keterampilan Kerja Calon Karyawan

Terdapat beberapa faktor pendukung *internal* dalam penyelenggaraan pelatihan ini yaitu adanya kerjasama yang solid antara semua pihak, pemilihan lokasi yang strategis dan nyaman, sistem pelatihan yang ajeg yang dimiliki oleh PT. Fastfood Indonesia, peran penyelenggara, pelatih, dan peserta yang mampu bekerja sama. Sedangkan faktor pendukung *external* pada pelatihan ini adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh keluarga, baik keluarga peserta maupun pelatih. Dalam hal ini, peneliti menemukan bahwa faktor pendukung dari pelatihan ini adalah adanya metode pelatihan yang dirancang dan digunakan pada pelatihan ini, yaitu metode ceramah, *show and tell*, *guided practice*, dan *follow up*.

Sementara, faktor penghambat *internal* pada pelatihan ini yaitu masih adanya sikap dan perilaku yang negatif dari peserta, sehingga mampu membuat jadwal pelatihan menjadi tidak sesuai dengan yang telah direncanakan, selain itu terkadang adanya benturan waktu kegiatan pelatih, dan sikap kurang prosedural

yang dilakukan oleh pihak operasional. Selain itu, ruang belajar yang bersamaan dengan restoran juga menjadi kekurangan pada pelatihan ini. Adapun mengenai faktor penghambat *external*, peneliti tidak menemukan adanya faktor penghambat yang berasal dari pihak luar selain penyelenggara pelatihan STAR 2000 dan pihak dalam PT. Fastfood Indonesia.

B. Saran

Setelah mengkaji hasil berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, maka berikut ini adalah saran yang diharapkan dapat berguna bagi semua pihak :

1. Bagi Pihak Perusahaan PT. Fastfood Indonesia

a. Agar pihak perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan sistem pelatihan ini sehingga dapat menjadikan sistem ini menjadi lebih baik dan semakin efektif.

b. Agar pihak perusahaan dapat membangun motivasi karyawan melalui kesadaran dan kepedulian yang berorientasi kepada *customer* dengan mengikut-sertakan karyawan pada pelatihan-pelatihan yang bersifat *pshycological value* seperti ESQ atau *Quantum Life*, dan memfasilitasi karyawan dalam kegiatan penyadaran seperti mengikuti kegiatan *outbond.*

c. Agar pihak perusahaan menyediakan *schedule board* untuk merencanakan setiap kegiatan yang berlangsung setiap harinya sehingga karyawan mengetahui kegiatan apa yang akan dilakukannya.

2. Bagi Peserta Pelatihan

Peserta harus meningkatkan kembali keseriusan dan kedisiplinannya dalam mengikuti pelatihan ini, agar tidak mengganggu jalannya pelatihan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji dengan lebih baik lagi mengenai berbagai sistem pelatihan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai sistem-sistem pelatihan. Semoga penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk mengkaji lebih mengenai penerapan sistem pelatihan di lembaga maupun organisasi lainnya.