

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Didasarkan atas data hasil deskripsi dan analisis, maka penampilan kerja instruktur dalam proses pelatihan di kelas belum dapat meningkatkan kualitas keterampilan kerja para karyawan di perusahaan, karena pengaruh faktor internal dan eksternal.

Secara internal, pengetahuan dan keterampilan mengajar instruktur (wawasan kependidikan) yang belum memadai (inadequate) merupakan variabel penghambat penampilan kerja instruktur dalam proses peningkatan keterampilan kerja karyawan di perusahaan. Kenyataan ini terjadi, karena latar belakang pendidikan instruktur kurang relevan dengan tugas dan jabatan kerja, sehingga proses aktualisasi kurikulum di kelas kurang sesuai dengan bahasa dan kebudayaan peserta latihan (trainee). Instruktur dalam proses pelatihan di kelas hanya berperan sebagai penyebar pengetahuan, karena tingkat penguasaan bahan pelatihan yang memadai. Tetapi instruktur belum dapat menunjukkan kemampuan untuk membelajarkan trainee, sehingga trainee belum dapat merekonstruksi pengalaman dan pengetahuan kerja di kelas.

Dengan demikian, proses pelatihan lebih berpusat pada aktivitas instruktur (instructor's centered) dan bersifat ekspositori, karena orientasi proses pelatihan hanya tertumpu kepada aspek pengetahuan kerja .

Kenyataan ini terjadi karena secara eksternal, struktur organisasi Diklat kurang memadai (inadequate) dalam memberikan motivasi kerja kepada para instruktur, sehingga prestasi kerja dan kepuasan kerja belum terbentuk secara utuh, serta lingkungan kerja belum terkondisi secara kondusif. Selanjutnya, Diklat belum memiliki sarana dan prasarana praktek pelatihan secara memadai, sebagai daya dukung keberhasilan aktualisasi kurikulum di lapangan. Oleh karena itu , proses pelatihan merupakan kegiatan penambahan kuantitas pengetahuan kerja. Dengan demikian, kualitas keampuhan kurikulum dalam proses pelatihan di kelas, belum dapat teruji untuk meningkatkan keterampilan kerja para karyawan, karena penampilan kerja instruktur kurang efektif dan adanya faktor diluar kurikulum Diklat itu sendiri.

B. Rekomendasi

Berdasarkan atas hasil kesimpulan tersebut, maka dihasilkan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Rekomendasi bagi DIKLAT.

Secara empirik, Diklat masih belum mampu menjalankan fungsi dan perannya dalam proses meningkatkan kualitas keterampilan kerja para karyawan, karena kualifikasi pengetahuan dan keterampilan mengajar instruktur kurang memadai (inadequate). Oleh karena itu, Diklat seyogyanya berupaya untuk memperbaiki kekurangannya dengan cara :

- a. Memberikan kesempatan kepada para instruktur untuk dapat mengikuti magang di kelas sesuai dengan kebutuhan kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan, sehingga dapat memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau kuantitas penampilan kerja dalam proses pelatihan di kelas.

Secara teknis, dapat dilakukan dengan cara melihat, atau mengobservasi instruktur senior baik di dalam maupun di luar kelompok keahlian atau secara tersendiri mengikuti proses pelatihan, presentasi atau kegiatan ceramah yang diadakan oleh Diklat.

- b. Mengaktifkan kegiatan kelompok keahlian dalam setiap jurusan, sebagai forum konsultasi dan komunikasi profesional serta tempat berbagi pengalaman kerja antara para instruktur, sehingga dapat memberikan daya dorong teknis dan non teknis, serta memperbaiki atau memantapkan pengetahuan dan keterampilan mengajar di kelas.

Secara teknis, dapat dilakukan melalui pertemuan rutin pada hari-hari tertentu, mengadakan dialog informal selama istirahat atau saat belum mengajar di kelas diantara para instruktur, sehingga dapat membina rasa kebersamaan kerja di perusahaan.

c. Menetapkan prosedur kerja dan rekrutmen instruktur

sesuai standar yang memadai (adequate), sehingga dapat menciptakan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif kompetitif bagi para instruktur kelas.

Bentuknya, dapat dilakukan dengan cara membenahan **kredit point** terhadap seluruh aspek penampilan kerja instruktur dan restrukturisasi program Diklat secara murni dan konsekwen, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang **kompetitif dan positif** di antara para instruktur.

d. Adanya bimbingan, pengarahan, perhatian dan perbaikan status sosial, ekonomi, moral dari para atasan atau pemakai kepada instruktur secara memadai, sehingga dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja di kelas.

Secara teknis, dapat dilakukan dengan cara pemberian uang insentif, pengembangan karir, dan proses aktualisasi diri secara memadai pada setiap instruktur dalam setiap kesempatan. Atau temu wicara, dialog mingguan, bulanan antara atasan, pemakai dan instruktur.

2 Rekomendasi bagi Instruktur

Keberadaan penampilan kerja instruktur yang unggul dan profesional, merupakan tuntutan logis untuk meningkatkan kualitas visi Diklat di lapangan. Oleh karena itu, setiap instruktur belum hanya dituntut untuk menguasai bahan pelatihan atau keterampilan berinteraksi saja, akan tetapi harus dapat menampilkan kualitas keterampilan metodologis dan sikap profesional, dengan cara :

- a. Turut aktif dalam setiap kegiatan pelatihan atau pendidikan formal atau non formal, yang ada di luar /di dalam Diklat sesuai dengan kebutuhan kerja ,sehingga dapat memberikan perbaikan, penyegaran dan peningkatan penampilan kerja instruktur dalam proses pelatihan di kelas. Aktivitas ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan presentasi mingguan/bulanan oleh para instruktur, membaca buku tentang didaktik metodik, menghadirkan para pakar pendidikan untuk membina wawasan kependidikan, mengikuti program S2 bagi para instruktur lulusan S1 atau mengadakan pelatihan keinstrukturan dalam lingkungan Diklat sendiri baik antar kelompok keahlian maupun dalam satu kelompok keahlian saja.
- b. Memperbaiki visi kerja instruktur secara positif, konstruktif dan independent, sehingga dapat memperbaiki

kualifikasi penampilan kerja instruktur dalam proses pelatihan di kelas.

Secara teknis, dapat dilakukan melalui dialog formal atau non formal antara instruktur dan para karyawan IPTN lainnya atau kunjungan kerja kepada Diklat lain sebagai upaya memperbaiki kualifikasi penampilan kerja di kelas, sehingga dapat menampilkan dirinya selaku instruktur profesional.

3. Rekomendasi bagi para Pengebang Kurikulum

- a. Melihat fungsi dan peran yang diemban para pengembang kurikulum Diklat IPTN Bandung, maka akan lebih baik bila dibentuk suatu satuan tugas (satgas) yang khusus menangani kurikulum Diklat Bandung, agar lulusan Diklat dapat diterima oleh pemakai (user) di perusahaan. Selanjutnya, satgas ini hendaknya, bekerja secara berkelanjutan, independent dan selalu bekerja sama dengan Tim evaluasi agar proses dan hasil pelatihan dapat lebih produktif.
- b. Diadakan proses penjelasan dan pemahaman konsep kurikulum Diklat kepada para personil Diklat, sebagai upaya sosialisasi kurikulum di lapangan, sehingga dapat memaknai hakekat pelatihan di kelas.

Secara teknis, dapat dilakukan dengan cara dengar pendapat tentang hakekat kurikulum Diklat, studi

banding dengan Diklat di luar IPTN, atau , dapat dilakukan dengan cara proses kerja sama dalam membuat kurikulum dengan pemakai, instruktur dan koordinator program, dengan pendapat tentang hakekat kurikulum Diklat, atau studi banding terhadap kurikulum Diklat dengan Diklat lain.

4. Rekomendasi kepada Pemakai

Pemakai merupakan pusat orientasi kegiatan Diklat di lapangan, baik dalam rangka usaha preventif, kuratif maupun diagnostik terhadap kebutuhan kerja para karyawannya di perusahaan.

Didasarkan atas data hasil temuan di lapangan, maka rekomendasi untuk pemakai adalah sebagai berikut:

- a. Pemakai berperan sebagai "mitra kerja" secara kooperatif dalam merencanakan, melaksanakan , evaluasi serta proses supervisi terhadap program pelatihan yang ditawarkan, sehingga satu sama lain dapat saling mengkolaborasi job assignment karyawan sesuai dengan bahasa dan budaya pemakai.
- b. Mengadakan dengar pendapat, diskusi, on the job training para instruktur Diklat di perusahaan pemakai, memperkerjakan personil pemakai sebagai penterjemah kebutuhan pelatihan atau selaku tim monitoring terhadap mutu lulusan di perusahaan.

c. Usahakan semua atasan para peserta latihan dapat memberikan penghargaan "sosio-ekonomi" yang layak dan pola perlakuan yang mendewasa sesuai dengan aspirasi bersama sebagai feed back and motivation, sehingga para trainee dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja akan lebih produktif.

Secara teknis, dapat dilakukan dengan memperbaiki karir, upah dan kesempatan untuk dapat mengaktualisasikan hasil pelatihan kepada setiap lulusan Diklat, sehingga dapat memberikan daya dorong positif kompetitif di perusahaan.

5 Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya

Karena fokus dan cakupan penelitian ini, hanya menyangkut "penampilan kerja instruktur dalam hubungannya dengan peningkatan keterampilan karyawan", maka sangat dirasakan agak begitu parsial baik dalam proses maupun hasilnya. Untuk itu, diperlukan upaya kaji ulang secara komprehensif ter hadap data hasil penelitian agar tingkat keajegan dan kesahihan data dapat berlaku secara universal, sehingga dapat dipakai sebagai bahan rujukan proses penelitian selanjutnya.

Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor pendukung lainnya sebagai indikator keberhasilan penampilan kerja instruktur di lapangan, baik itu faktor kepemimpinan kepala sekolah, koordinator program, sarana

dan prasarana atau karyawan non instruktur lainnya, sehingga dapat dihasilkan kesimpulan yang utuh dan realistik.