

---

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi, pembahasan analisis data, dan temuan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bagian akhir ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan, memberikan implikasi penelitian ini dan sekaligus menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan yang dilakukan PKDA I-LAN Bandung diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan terhadap pimpinan lembaga pengirim peserta, tetapi tidak dilakukan identifikasi terhadap calon peserta diklat. Dalam penyusunan desain pelatihan dan pengadaan media pelatihan ditentukan oleh pihak (pengelola program pelatihan), dan fasilitator/pelatih komponen-komponen dalam desain pelatihan yang disusun sudah mencakup hal-hal pokok yang seharusnya..
2. Pengorganisasian pelatihan yang dilakukan oleh PKDA I LAN Bandung mencerminkan karakteristik pengorganisasian yang seharusnya. Salah satu karakteristik yang dapat dilihat adalah adanya uraian tugas yang jelas untuk setiap posisi jabatan dari tim panitia penyelenggara, fasilitator, pendamping fasilitator, pembimbing karya tulis, penyelenggara ujian dan peserta.
3. Dalam pelaksanaan pembelajaran, panitia penyelenggara pelatih/fasilitator berupaya untuk menciptakan iklim yang menyenangkan dan kondusif untuk

terjadinya kegiatan pembelajaran melalui kegiatan out bound, **dinamika** kelompok, penguatan motivasi, permainan-permainan, dan **bertukar** pengalaman. Walaupun menurut peserta dinilai belum memadai.

4. Upaya pencapaian tujuan untuk setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh panitia penyelenggara dan sebagian besar pelatih/fasilitator kurang menunjukkan adanya kesungguhan, hal ini dapat dilihat dari kurang diberikannya kesempatan bagi peserta untuk menyepakati tujuan yang ingin dicapai bahkan tujuan pembelajaran tidak disampaikan dalam proses pembelajaran.
5. Dalam penggunaan metode, umumnya fasilitator belum berupaya menerapkan pendekatan metode partisipatif dengan prinsip pembelajaran andragogi, umumnya menggunakan metode penyampaian informasi (ceramah), dan metode penugasan (pembuatan makalah individu dan kelompok).
6. Evaluasi pelatihan dilakukan pada tahap persiapan, pelaksanaan, dan akhir pelaksanaan pelatihan. Evaluasi pada tahap persiapan dilakukan oleh peserta terhadap panitia penyelenggara akan kelengkapan-kelengkapan yang mendukung pelaksanaan pelatihan, kemampuan awal yang dimiliki oleh peserta (pre test), menunjukkan bahwa peserta umumnya belum mengetahui materi yang akan disajikan, evaluasi penyelenggara terhadap peserta dalam bentuk ujian tulis komprehensif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta dalam materi-materi yang telah diberikan menunjukkan nilai baik. Evaluasi yang dilakukan fasilitator terhadap peserta pada saat

kegiatan pembelajaran dalam bentuk presentasi makalah dan hasil diskusi, menunjukkan nilai baik.

## **B. IMPLIKASI**

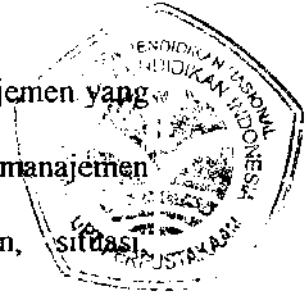
Hasil penelitian ini berimplikasi kepada Pusat Kajian dan Diklat Aparatur LAN, pemerhati dan pengembang program pelatihan, kalangan keilmuan pendidikan luar sekolah khususnya pelatihan. Disamping itu implikasi hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti antara lain:

1. Menjadi bertambah wawasan tentang manajemen pelatihan dan khazanah pengetahuan praktis tentang pengelolaan pelatihan dilihat dari penerapan fungsi-fungsi dari manajemen.
2. Menjadi pendorong untuk selalu membaca dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan pengelolaan pelatihan.

Bagi Pusat Kajian dan Diklat Aparatur LAN implikasi hasil penelitian ini antara lain:

1. Mendorong untuk selalu mengaktualisasikan fungsi dan tugas sebagai lembaga penyelenggara dan pengembangan Pendidikan dan pelatihan di bidang administrasi pemerintahan dalam mengembangkan model-model manajemen pelatihan yang ideal.
2. Menjadi sumbangan yang konstruktif dalam meningkatkan penyelenggaraan program-program pelatihan yang efektif.
3. Menumbuhkan kesadaran dan pemahaman bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen itu tidak mudah dan tidak sederhana. Terdapat kesenjangan yang

cukup berarti antara orientasi pelaksanaan dengan pola-pola manajemen yang ideal, hal ini terjadi karena faktor-faktor antara lain pola manajemen konvensional yang sudah melembaga, gaya kepemimpinan, situasi keterbatasan sumber dan kemampuan serta mekanisme kerja.



Sedangkan bagi pemerhati dan pengembang program-program pelatihan, implikasi hasil penelitian antara lain:

1. Dapat menambah koleksi dari referensi-referensi tentang Pengelolaan pelatihan yang telah ada.
2. Meningkatkan pemahaman dan pandangan dalam upaya mengembangkan diri (self actualization).

Kemudian bagi kalangan ilmuwan, dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam mengembangkan dan memperbaharui konsep-konsep dan metodologi pengolahan pelatihan yang benar-benar realistik dalam arti dapat diterapkan pada kondisi yang nyata, bukan konsep-konsep yang penuh teoritik.

### **C. REKOMENDASI**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan peneliti, maka perlu direkomendasikan kepada PKDA LAN Bandung panitia penyelenggara, pelatih/fasilitator maupun bagi penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengelolaan pelatihan di PKDA I-LAN sebagai berikut:

#### **1. Rekomendasi bagi PKDA I-LAN Bandung**

- a. Agar pelatihan yang akan diselenggarakan dapat berdaya guna dalam arti relevan dengan kebutuhan lembaga dan peserta pelatihan maka dalam perencanaan pelatihan khususnya identifikasi kebutuhan pelatihan.

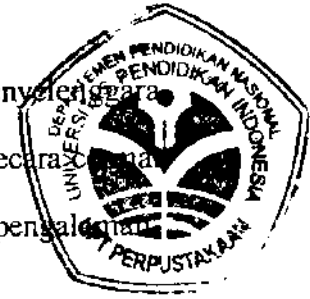
hendaknya perlu dipilih sasaran sumber kebutuhan yang tepat, selain para pimpinan lembaga pengirim peserta juga calon peserta dan pendekatan yang dipilih perlu lebih komprehensif dengan menggunakan melalui analisis organisasi analisis kinerja dan analisis kompetensi. Dalam penyusunan desain pelatihan hendaknya perlu diikutsertakan pihak-pihak seperti: pelatih/fasilitator, lembaga pengirim peserta dan calon peserta diklat.

b. PKDA I-LAN sebagai lembaga penyelenggara dan pendidikan dan pelatihan di bidang Administratif Negara perlu melakukan kajian-kajian dan tinjauan-tinjauan kritis terhadap hasil pengembangan Pelatihan yang telah dilaksanakan melalui:

- 2) Sejauh mana program pelatihan tersebut telah dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.
- 3) Sejauh mana manajemen pelatihan yang telah dilakukan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.
- 4) Prosedur apakah yang paling tepat untuk menghasilkan suasana atau iklim yang mendorong peserta untuk dapat mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.
- 5) Strategi dan pendekatan apa yang digunakan untuk membantu peserta dapat mencapai tujuan pelatihan.

## **2. Rekomendasi Bagi Panitia Penyelenggara**

- a. Kehadiran peserta tepat pada waktunya salah satunya sangat ditentukan oleh ketepatan panitia penyelenggara dalam mengalokasikan waktu



pemanggilan peserta, oleh karena itu hendaklah panitia penyelenggara dapat memperhitungkan waktu pemanggilan peserta dengan secara cermat dengan melihat kemungkinan-kemungkinan resiko dan pengalaman-pengalaman yang pernah terjadi.

- b. Dalam pengorganisasian, agar pembagian tugas dan wewenang serta kegiatan-kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau yang telah direncanakan hendaklah koordinator, penanggungjawab bidang administrasi, penanggungjawab bidang teknis melakukan monitoring secara rutin sehingga kelemahan-kelemahan yang terjadi dapat diketahui untuk segera melakukan perbaikan-perbaikan.
- c. Dalam pencapaian tujuan pembelajaran hendaklah panitia penyelenggara membina kerja sama dengan pelatih/fasilitator dalam memfasilitasi peserta untuk dapat melakukan kegiatan pembelajaran diantaranya dengan melalui penyediaan bahan belajar sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan.

### 3. Rekomendasi Bagi Fasilitator

- a. Agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara dinamis hendaklah fasilitator lebih meningkatkan keterlibatan peserta tidak hanya dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, mengemukakan pengalaman-pengalaman kerja sesuai dengan materi yang disajikan juga dalam perumusan tujuan belajar yang ingin dicapai dan pemilihan materi yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka di dalam menghadapi masalah-masalah dalam pekerjaannya.
- b. Mengingat pelatihan merupakan salah satu strategi di dalam meningkatkan dan mengembangkan keahlian para aparatur pemerintah di bidang administrasi pemerintah, maka pelatih/fasilitator hendaklah lebih

meningkatkan profesionalitasnya dalam memfasilitasi peserta untuk dapat melakukan kegiatan pembelajaran. Kemudian hendaklah lebih meningkatkan kerja sama antar sesama pelatih/fasilitator dan peserta pelatihan sehingga tercipta suasana pelatihan yang dinamis.

#### 4. Rekomendasi Bagi Penelitian Lebih Lanjut

Sehubungan dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini baik dalam ruang lingkup maupun karena sifat penelitian yang spesifik, maka berikut ini direkomendasikan untuk mengadakan penelitian lanjutan antara lain sebagai berikut:

- a. Mengingat luas dan kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan pelatihan maka bagi peneliti lain disarankan untuk mengadakan penelitian yang berfokus pada salah satu fungsi-fungsi manajemen pelatihan, yakni perencanaan pelatihan. Hal ini Mengingat bagian yang paling menentukan antara dan sebagai penentu arah dalam manajemen adalah perencanaan.
- b. Untuk melihat akurasi dan objektivitas hasil penelitian disarankan agar dilakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data hasil penelitian untuk masalah yang sama, yakni tentang pengelolaan pelatihan dengan melihat hubungan-hubungan antar variabel-variabel yang ada didalamnya.
- c. Mengingat penelitian ini hanya pada upaya untuk menggambarkan dan mengkaji tentang pengelolaan pelatihan, disarankan untuk mengadakan penelitian tentang Sejauh mana pengelolaan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

