



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan pada bab IV, maka secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Antara materi pelatihan, kemampuan instruktur, fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan dengan mutu proses pelatihan terdapat hubungan fungsional linier positif searah. Hal ini berarti setiap peningkatan komponen-komponen pelatihan (materi pelatihan, kemampuan instruktur, fasilitas pelatihan, peserta pelatihan) akan diikuti oleh peningkatan mutu proses pelatihan.
2. Pelatihan ( materi pelatihan, kemampuan instruktur, fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan) mempunyai hubungan dan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kemampuan karyawan
  - a. Materi pelatihan mempunyai hubungan sebesar 0,4305 dengan mutu proses pelatihan . Materi pelatihan memberikan kontribusi yang berarti terhadap mutu proses pelatihan sebesar 18,53 %.
  - b. Kemampuan instruktur mempunyai hubungan sebesar 0,3832 dengan mutu proses pelatihan. Kemampuan instruktur memberikan kontribusi yang berarti terhadap mutu proses

pelatihan sebesar 14,68 %

c. Fasilitas pelatihan mempunyai hubungan sebesar 0,3357 dengan mutu proses pelatihan. Fasilitas pelatihan memberikan kontribusi yang berarti terhadap mutu proses pelatihan sebesar 11,27 %

d. Peserta pelatihan mempunyai hubungan sebesar 0,2756 dengan mutu proses pelatihan. Peserta pelatihan memberikan kontribusi yang berarti terhadap mutu proses pelatihan sebesar 7,60 %.

3. Antara mutu proses pelatihan dengan kemampuan karyawan terdapat hubungan fungsional linier positif searah. Hal ini berarti setiap peningkatan mutu proses pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kemampuan karyawan. Besarnya koefisien determinasi yang diperoleh (0,4743). Ini dapat diartikan bahwa kontribusi antara mutu proses pelatihan terhadap peningkatan kemampuan karyawan sebesar 22,5%.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian, yaitu pelatihan CNC yang diikuti oleh para karyawan Unit Profit Center AIPCM PT. Dirgantara Indonesia, dalam menerapkan hasil-hasil pelatihan perlu dikembangkan lebih lanjut, khususnya mengenai faktor internal karyawan sendiri. Hal ini karena di dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, tanpa adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri karyawan 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 kemampuan karyawan atau peningkatan kinerja karyawan akan mudah terlaksana. Dengan adanya kontribusi pelatihan karyawan terhadap kemampuan karyawan membawa implikasi bahwa dengan program pelatihan yang dilaksanakan, pelatihan ini mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kemampuan karyawan. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan program pelatihan hendaknya juga diperhatikan, bagaimana cara memantau dan mengevaluasi peserta usai mengikuti pelatihan, apakah ia mampu mengaplikasikan hasil-hasil yang diperoleh selama pelatihan dengan baik, 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:

1. Dalam menyusun garis-garis besar pengajaran yang 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 instruktur dan juga sebagai spesifikasi untuk

materi lain; (2) materi peserta, 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 instruktur. Sehingga materi yang akan disajikan akan mampu mendorong peserta untuk lebih antusias dalam mengikuti pembelajaran.

2. Materi pelatihan yang terstruktur dan tersusun dengan sistematis, dan disesuaikan dengan kemampuan peserta, maka akan mampu 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 kemampuan karyawan.
3. Selanjutnya perlu diperhatikan adalah faktor instruktur ( Pelatih), hal ini dilakukan karena mengingat tugas Instruktur adalah sebagai pemimpin , yang dituntut untuk memiliki tanggungjawab besar atas suksesnya program pelatihan yang dibawakannya.
4. Dalam menyelenggarakan program pelatihan hendaknya juga perlu diperhatikan kualitas pesertanya( persyaratan 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.

5. Dalam merancang program pelatihan, hal yang juga perlu mendapat perhatian adalah mempersiapkan ruangan atau fasilitas komputer; suasana ruangan, bagaimana cahaya, sirkulasi udara, ukuran ruangan pelatihan, audio, lay out ( susunan ) belajar yang harus proposional dan sesuai dengan jumlah peserta, serta sarana belajar.

### **C. Rekomendasi**

Berdasarkan pada pembahasan hasil temuan lapangan dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penyusun mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Program pengembangan sumberdaya manusia yang ada UPC AIPCM PT. Dirgantara Indonesia secara keseluruhan sudah cukup bagus, dan kebijaksanaan yang diterapkan dalam satu upayanya untuk itu yakni melalui jalur pelatihan, sebaiknya dipertahankan dan terus diperbaiki sesuai dengan perkembangan teknologi, misalnya pelatihan tidak hanya berfokus kepada pelatihan pembuatan part CN-235 saja, tetapi pelatihan pembuatan part-part pesawat luar negeri seperti Boeing Amerika dan BAe Inggris yang rencananya akan mengadakan kerjasama dengan PT. Dirgantara Indonesia .

2. Berdasarkan deskripsi jawaban responden untuk materi pelatihan, kemampuan instruktur, fasilitas pelatihan dan peserta pelatihan secara umum responden menilai sudah baik. Namun dari segi fasilitas, masih perlu dilakukan perbaikan seperti fasilitas perlengkapan/alat komputer. Saat ini fasilitas komputer yang dimiliki oleh AIPCM untuk pelatihan jumlahnya masih terbatas, ini dapat dilihat dari pelaksanaa pelatihan CNC, dimana satu satu komputer digunakan untuk dua orang. Maka untuk menunjang keberhasilan pelatihan CNC selanjutnya, perusahaan perlu menambah fasilitas komputer.
3. Jumlah peserta dalam satu kelas sebanyak 32 peserta berdasarkan tanggapan responden terlalu banyak akan mengakibatkan efektivitas pengelolaan kelas oleh instruktur dan interaksi antara instruktur dengan peserta kurang efektif , untuk itu diharapkan pada pelatihan yang akan datang jumlah peserta dibatasi antara 15-20 orang.
4. Cara evaluasi pelatihan baik evaluasi hasil, evaluasi proses, evaluasi reaksi, maupun evaluasi dampak hasil pelatihan harus dilaksanakan dengan teliti, sistimatis dan berkesinambungan. Karena dengan cara evaluasi seperti tersebut hasil yang akan dicapai dari suatu pelatihan dan kelemahan-kelemahan dalam suatu pelaksanaan pelatihan akan terkontrol dengan baik. Hal itu akan memberikan masukan yang

sangat berharga untuk penyempurnaan kegiatan pelatihan selanjutnya.

5. Penulis menyadari bahwa penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kemampuan karyawan ini memiliki banyak kelemahan, misalnya berkenaan dengan indikator yang dipergunakan. Dengan melihat keterbatasan penelitian yang ada, serta disadari pula bahwa dalam penelitian ini masih terdapat variabel-variabel lainnya yang belum teramati dan teridentifikasi secara mendalam, misalnya seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, iklim organisasi, kepemimpinan, usia dan lainnya, motivasi, sikap mental dan lain-lain, yang belum diketahui seberapa besar kontribusinya terhadap peningkatan kemampuan karyawan. Dengan demikian maka penulis merekomendasikan kepada peneliti lain untuk melakukan kajian dan penelitian lanjutan atau refleksi terhadap penelitian ini secara mendalam. Dan faktor-faktor ini dimungkinkan untuk perlu dikaji, sehingga dapat ditemukan faktor-faktor yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

Disamping itu, dalam penelitian selanjutnya perlu dilakukan analisis diagram jalur secara lengkap, untuk membantu dalam melukiskan pola hubungan kausal antara sejumlah variabel pilihan lain dalam rangka mempelajari keterkaitan sejumlah variabel, yang merupakan



suatu metoda yang digunakan pada model kausal yang dirumuskan atas pertimbangan–pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu.

Demikianlah beberapa kesimpulan, implikasi dan saran yang dapat penyusun kemukakan berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan tersebut. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan semua pihak yang membutuhkannya.





