

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A.Simpulan

Program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan belum dilakukan sesuai dengan konsep, kebijakan serta standar pemenuhan kompetensi dan kinerja serta kebutuhan yang ada. Program pelatihan yang sudah dilakukan, masih belum menggunakan model *Competence Based Training*, sehingga kondisi individu dan organisasi belum sepenuhnya berdaya dalam menangani masalah kesenjangan kompetensi, maupun kinerja dalam memenuhi kebutuhannya untuk dapat menyesuaikan perubahan kebutuhan pasar. Kesesuaian kompetensi dan kinerja karyawan, dapat ditingkatkan melalui pelatihan *CBT* dengan tepat.

Pengembangan model *Competence Based Training* untuk peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan di PT Sari Ater, dilaksanakan dengan berbagai pendekatan, metode dan tahapan input, proses, output meliputi penelitian, pengumpulan data dengan analisis perilaku organisasi, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi model pelatihan yang relevan saat ini fokus pada kebutuhan pasar dan permasalahan dalam penelitian ini. Sesuai dengan tujuannya, pelaksanaan penelitian ditujukan untuk menemukan model pelatihan *CBT* dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Model pelatihan *CBT* dirancang dengan melibatkan beberapa pihak di antaranya pakar akademisi dan praktisi ahli yang relevan.

Pengembangan konseptual model *CBT* yang telah dilaksanakan oleh PT Sari Ater dengan mengadopsi Model R&D Borg and Gall, sebagai sebuah pendekatan pelatihan yang diawali dengan kegiatan input yaitu pengumpulan data dari awal berupa identifikasi kebutuhan, rancangan pengembangan kompetensi, pengembangan perangkat, materi, selanjutnya tahap proses dan implementasi, kemudian tahap akhir evaluasi dilakukan uji efektivitas model *CBT* untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Model *CBT* yang telah dikembangkan dan layak diujicobakan, mampu diterima secara positif oleh fasilitator dan peserta.

Implementasi model pelatihan *CBT* dapat dilaksanakan berkat dukungan dari berbagai pihak yang terlibat baik karyawan maupun manajemen. Kunci kesuksesan terletak pada respons cepat manajemen menghadapi perubahan lingkungan dalam menyesuaikan kesenjangan kompetensi dan kinerja terhadap perubahan kebutuhan pelanggan, melalui pelaksanaan pengembangan model pelatihan *CBT* dengan partisipasi karyawan, serta semua bagian yang terlibat dengan baik sehingga program dapat dilaksanakan dengan baik. **Model pelatihan *CBT* yang dikembangkan** efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Efektivitas model dapat dilihat dari peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan meningkat, perbaikan pelayanan terhadap tamu, kontrol berjalan dengan baik, ketaatan terhadap SOP meningkat, pendapatan meningkat, *cost ratio* berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi maka kompetensi dan kinerja mengalami peningkatan. Hasil analisis dengan pengujian pre test dan post test serta observasi, kuisioner menunjukkan peningkatan yang signifikan pada aspek pengetahuan, sikap, ketrampilan dan kinerja.

A. Implikasi

Dari hasil simpulan yang sudah dipaparkan maka implikasi hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengembangan model pelatihan *CBT* menjadi rujukan bagi semua pemegang program pelatihan berbasis kompetensi di perusahaan, lembaga kursus, lembaga pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas pelatihan untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan dunia usaha dan industri dalam pemenuhan kompetensi dan kinerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, evaluasi termasuk aspek kebutuhan, standar yang digunakan serta perangkat yang diperlukan sehingga terjadi perbaikan terus - menerus (*Continous improvement*).
2. Implementasi model pelatihan *CBT* ini memberi kesempatan bagi semua pihak yang memiliki potensi baik intitusi pemerintah, swasta, organisasi sosial masyarakat, organisasi profesi untuk berpartisipasi aktif membantu meningkatkan keberdayaan masyarakat dan mengurangi beban pemerintah

dalam mengatasi permasalahan pengangguran sehingga terpenuhinya kebutuhan kompetensi dan kinerja yang diperlukan dunia usaha industri saat ini. Oleh sebab itu, keberartian hasil studi pengembangan model pelatihan ini memiliki implikasi baik secara teoretis dalam menambah khasanah pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun secara praktis untuk kebijakan operasional yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia.

3. Implementasi program pelatihan *CBT* memerlukan dukungan dari semua pihak untuk menjamin kesediaan SDM kompeten, sehingga proses sosialisasi dan penyadaran kepada setiap pihak yang terlibat harus terus dilaksanakan.

C.Rekomendasi

1. Pembuat Kebijakan dalam Pelatihan Kerja

- a. Model pelatihan *CBT* dalam pelatihan kerja sangat penting diimplementasikan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja serta pemberdayaan masyarakat, sehingga harus diaplikasikan pada semua tatanan pendidikan dan pelatihan kerja baik pemerintah maupun swasta.
- b. Model pelatihan *CBT* ini bisa menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dalam memberikan layanan program pelatihan dan pemberdayaan masyarakat untuk mengurangi pengangguran dan keberdayaan masyarakat.

2. Pengguna Hasil Penelitian

- a. Dalam mengimplementasikan model *CBT* dalam pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keberdayaan masyarakat perlu menggunakan tahapan pendidikan berbasis masyarakat yang dimulai dengan tahapan penyadaran masyarakat terhadap *issue* atau masalah pengangguran yang ada di lingkungan wilayahnya dilanjutkan dengan pelatihan bersama, merancang program bersama dan membentuk jaringan kerja sama (*link and match*) dengan dunia usaha dan industri.
- b. Pendekatan kognisi sosial, *andragogy* juga sangat penting dilakukan karena semua pihak yang terlibat mulai dari pencari kerja, keluarga, masyarakat, instansi pemerintah, swasta, organisasi sosial masyarakat dan organisasi

profesi adalah orang dewasa yang harus diperlakukan secara humanis, tanpa stigma dan diskriminasi serta perlu berproses.

- c. Prinsip kerja sama, kebersamaan, kesetaraan dan keterbukaan juga penting dilakukan untuk keberlangsungan kegiatan sepanjang masa.

3. Peneliti yang Berminat untuk Melakukan Penelitian Lanjutan

- a. Model pengembangan *CBT* ini baru diujicobakan dalam internal perusahaan yang kondisinya sedang dalam masa transisi pengembangan dari jasa perhotelan, rekreasi menuju kawasan pariwisata terpadu. Untuk itu perlu diujicobakan pada masyarakat lebih luas yang memiliki karakteristik yang unik dalam melakukan kegiatan kerja sama/ gotong royong/ kemitraan dalam menyelesaikan permasalahan.
- b. Model *CBT* ini juga perlu diujicobakan di tingkat kecamatan yang sudah memiliki Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat untuk memberikan hasil yang lebih optimal.
- c. Perlu dilakukan uji kompetensi bagi semua mitra yang terlibat dalam kegiatan pelatihan dan pemberdayaan sehingga tahapan kegiatan dapat dilakukan sesuai dengan standar, baik standar perusahaan, standar nasional, maupun standar internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- al, E. B. (2013). *The Impact of leadership styles on four variables of executive workforce*. . Yunani .
- Amayah, Engela. (2014). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization . Retrieved From Emerald Group Publishing Limited Database, 454-471.
- Basri, R. & D. (2014). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- D.A, N. (1988). *Strategic Organisation Design*. Haper Collins.
- Elih Sudiapermana (2021) Pendidikan Masyarakat, Bandung: Frasa Media
- E, M. (2011). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- E-Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- H.A.R, T. (2002). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Harris. (2005). *7 Pilar Perusahaan Unggul*. . Jakarta: Gramedia Pustaka .
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Hasibuan. (2013). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Hunter, C. d. (1980). *From the field-tested participatory activities for trainers*. New York: Word Education Cuunningham.
- Iqbal, e. s. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadearship support on turnover intention in educational institutes. *Internasional Journal Of Human Resource Studies* . Vol-4, 1-15.
- L, R. (2005). *Memaksimalkan Potensi Alat Bantu dalam Pendidikan dan Latihan*. Jakarta: PT Gramedia.
- M.L, N. D. (1988). *Strategic Organisation Design*. Happer Collins.
- Malcom, P. (1997). *Modern Social Work Theory*,. London: Mac Milan Press Ltd.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang M, M. M. (2001). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada Unniversity Press.
- Marwasya. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Graha Pustaka.
- Mutiara, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mutiara, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- ongenecker, J. D. (2001). *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*,. Jakarta: Selemba Empat .
- Otto, C. P. (1970). *The Management Of Training, A Handbokk For Training And Develompment Personannel*. Addison-Wesley Publishing Company .

- P, N. (2016).). Workplace Discipline: A catalyst for Organization Productivity in Nigeria Workplace discipline. *A Catalyst For Organization Productivity*, 0-4.
- P, S. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- P, S. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Payman, S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEI UI.
- Pendidikan Jarak Jauh*. Bandung Warsita, Bambang. (2011). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Robbins. (2011). *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta: Preenhalindo.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2012). *Management, Eleventh Edition*. United State Of America: Eleventh Edition.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Preenhalindo.
- S, N. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saladin, D. (2011). *Intisari Pemasaran dan Unsur-Unsur Pemasaran*. Bandung: Linda Karya.
- Saladin, D. (2011). *Intisari Pemasaran dan Unsur-Unsur Pemasaran*. Bandung: Linda Karya.
- Saleh, A. L. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan. *Jurnal ISEA Jember*, 1-18.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YPKN.
- Siswanto-Sastrohandiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, H. D. (2004). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya .
- Syafaruddin, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: SULTA.
- Yuki, W. &. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yuliati, A. d. (2014). *Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variable Intervening*. Medan .