

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

## 1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian kepustakaan dan hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan tesis ini secara umum penulis dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa:

Pada era globalisasi dan perdagangan bebas yang diindikasikan dengan semakin berkurangnya sekat-sekat yang membatasi hubungan ekonomi antar negara dan antar masyarakat dunia dapat diantisipasi bahwa persaingan di antara negara-negara di berbagai kawasan dunia, terutama antara pelaku-pelaku bisnis akan semakin ketat. Kondisi ini menuntut semua bisnis, termasuk perbankan untuk semakin efektif dan efisien dalam mengelola dan menata organisasinya. Pengelolaan dan penataan SDM organisasi secara efektif dan merupakan langkah yang fundamental dan strategis agar dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya lainnya dengan baik, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kelangsungan usaha, kinerjanya untuk memperoleh keuntungan, serta kemampuannya untuk dapat menghadapi persaingan global.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kebijakan dan aktivitas organisasi di bidang manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas individu dan organisasi secara menyeluruh.

Evaluasi pelatihan sebagai sub-sistem dari proses pelatihan perlu dilaksanakan agar dapat mengukur efektivitas dan efisiensi program pelatihan serta sekaligus dapat digunakan sebagai suatu sibermetik yakni proses umpan-balik (feedback) untuk peningkatan kinerja program pelatihan berikutnya.

Kesimpulan yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan sistem evaluasi pelatihan SDM di Bank Danamon adalah:

Perubahan lingkungan internal dan eksternal, terutama di bidang ekonomi dan teknologi informasi telah mendorong manajemen Bank Danamon untuk dapat lebih efektif dalam merumuskan perencanaan strategis usahanya.

Visi dan misi perusahaan ditetapkan oleh manajemen bank secara efektif berdasarkan antisipasinya terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal yang diprediksikan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komitmen dan kebijakan manajemen bank dalam merumuskan visi, misi dan tujuan perusahaan selalu dikaitkan dengan upaya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini terutama didasarkan pada pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi yang fundamental dan aset perusahaan yang sangat strategis dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut.

Persaingan yang sangat ketat dalam bisnis perbankan menuntut tersedianya SDM yang berkualitas. Dengan itu, insani SIM 2000 diharapkan dapat memotivasi perusahaan untuk bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan karyawan bank yang memiliki kualifikasi dan profesionalisme.

Keterlibatan semua tingkatan manajemen dalam pengembangan SIM dan penyediaan sarana dan fasilitas pelatihan karyawan menunjukkan komitmen perusahaan akan peran pendidikan dan pelatihan dalam menyediakan tenaga profesional perbankan.

Sebagai salah satu implementasi kebijakan strategis perusahaan dalam peningkatan kualitas SDM, manajemen menganggap penting untuk mengukur efektivitas dan efisiensi program pelatihan melalui proses evaluasi yang sistematis.

Proses evaluasi sebagai salah satu sub-sistem pelatihan telah dilaksanakan perusahaan dengan melibatkan komponen-komponen tujuan, model, prosedur, evaluator, metoda dan teknik, komunikasi dan umpan balik.

Dukungan manajemen terhadap pentingnya proses evaluasi bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi pelatihan cukup memadai, namun akibat kurang kontinunya komunikasi tentang hasil evaluasi di antara pengelola pelatihan dan manajemen dengan alasan oleh kesibukan masing-masing atas tugas pokoknya dan tidak adanya forum khusus untuk hal ini telah mengurangi makna 'umpan-balik' sistem evaluasi yang perlu ditindak-lanjuti bagi penyempurnaan program pelatihan berikutnya.

Belum adanya aktivitas yang secara khusus menguji tingkat validitas dan realibilitas terhadap instrumen evaluasi pe-

latihan ternyata telah berakibat pada sukarnya pengelola mengukur keberhasilan setiap program yang ditawarkan, baik secara kuantitatif, maupun kualitatif.

#### Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian terhadap penerapan sistem evaluasi pelatihan karyawan perbankan di Bank Danamon penulis mengajukan beberapa saran bagi manajemen SDM, khususnya gelola pendidikan dan pelatihan Bank Danamon, yaitu:

Pelaksanaan proses evaluasi program pelatihan sebaiknya dilakukan secara independen oleh tenaga-tenaga yang memiliki keahlian dibidangnya agar dapat mengukur efektifitas dan efisiensi pelatihan secara sistimatis dan objektif.

Komunikasi atas hasil evaluasi pelatihan terhadap manajemen perlu dilakukan secara periodik agar manajemen dapat terus memantau perkembangan dan lebih cepat tanggap terhadap permasalahan timbul yang menuntut pihak manajemen terlibat dalam pemecahannya.

Proses evaluasi pelatihan dengan melibatkan pakar atau konsultan dari luar harus terus diupayakan untuk memperoleh masukan baru dan lebih dapat meningkatkan kinerja pelatihan di masa mendatang.

Lingkup validitas dan realibilitas instrumen evaluasi perlu terus diupayakan untuk dapat mengukur efektivitas dan efisiensi yang lebih akurat.

