

Bab 5

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai analisis evaluasi program pelatihan pada PT.Sunson Textile Tbk., dengan menggunakan model proses evaluasi 4 level oleh Kirkpatrick, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pelatihan ini merupakan sebuah program pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki dan mengarahkan kembali manajer-manajer tingkat bawah agar dapat bekerja dengan cara membimbing dan memberikan arahan sesuai dengan prosedur dan SOP perusahaan pada bawahan mereka. Program pelatihan juga bertujuan untuk dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama. Hasil tanggapan dari Kaur dan Karu atas program pelatihan *coaching & counseling* tersebut dianggap positif dan baik dimana materi yang disampaikan bermanfaat. Faktor-faktor pendamping (fasilitas, instruktur dan waktu) yang disiapkan oleh pihak manajemen juga membantu pemahaman pembelajaran peserta program pelatihan. Tetapi disisi lain, diketahui bahwa para peserta program pelatihan merasa bahwa kurang cocoknya relevansi materi yang diberikan pada pekerjaan mereka yang dapat berdampak pada sikap mereka atas perubahan perilaku.
2. Perubahan atas perilaku Kaur dan Karu yang sesuai dengan materi program pelatihan adalah harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan perubahan perilaku tersebut, para karyawan dapat memiliki dampak secara keseluruhan pada operasi dan kinerja pada PT.Sunson. Dinilai dari Kabag bahwa sudah terjadinya perubahan positif atas perilaku kepemimpinan, memotivasi dan kesesuaian pekerjaan para

Kaur dan Karu. Walaupun sedemikian, Kaur dan Karu menilai bahwa perubahan perilaku mereka masih belum maksimal, dimana masih terjadi halangan-halangan dalam implementasi perubahan perilaku tersebut.

3. Hasil dari program pelatihan ini, para Kaur dan Karu menjadi lebih semangat dalam bekerja dan mengalami perubahan perilaku dalam bekerja yang cenderung lebih aktif dalam memotivasi, mengarahkan dan memberi bimbingan pada bawahan mereka. Dengan arahan dan motivasi yang benar pada bawahan, terjadi peningkatan juga pada loyalitas dan kepedulian karyawan atas sesama dan pada perusahaan yang membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini diungkapkan pada wawancara bersama Pa Deny. Perubahan perilaku Kaur dan Karu juga dirasakan oleh Kabag dimana mereka dapat melihat adanya perubahan perilaku secara nyata dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan pelatihan. Selain dari itu, tujuan perusahaan juga menjadi lebih dekat dimana telah diungkapkan oleh Pa Deny dalam wawancara dengannya bahwa PT.Sunson mengalami peningkatan produksi, penurunan absensi karyawan dan juga terjadinya hubungan kerja antar karyawan dan pada perusahaan yang lebih baik sesudah terjadinya program pelatihan. Walaupun program pelatihan bukan menjadi faktor utama untuk tercapainya hal tersebut, program pelatihan ini tentunya menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. PT. Sunson Textile Manufacturer Tbk.sebaiknya dapat meneruskan pelatihan-pelatihan pada karyawan sebagai salah satu metode untuk meningkatkan kinerja dan juga sebagai tindakan strategis perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan-pelatihan selanjutnya juga dapat meluruskan pekerjaan karyawan sehingga sesuai dengan prosedur dan keinginan perusahaan.
2. PT. Sunson sebaiknya dapat melakukan evaluasi atas program pelatihan selanjutnya secara formal sebagaimana evaluasi program pelatihan dapat menjadi sarana atas kesuksesan sebuah program pelatihan dan juga sebagai sumber informasi yang dapat dikembangkan untuk merancang program pelatihan dimasa depan. Evaluasi program pelatihan juga memberikan gambaran atas peningkatan kinerja karyawan ataupun keefektifan perusahaan dalam beroperasi.
3. PT. Sunson sebaiknya dapat mendukung para peserta program pelatihan dalam implementasi perubahan perilaku dimana terjadi halangan-halangan yang menunda perubahan perilaku para Kaur dan Karu.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki banyak sekali limitasi yang dapat berdampak pada nilai-nilai dan evaluasi atas program pelatihan. Penelitian ini belum menjangkau respon dari semua peserta program pelatihan yang dikarenakan adanya limitasi teknologi yang dimiliki oleh masing-masing peserta program pelatihan. Jika dapat dilakukan secara formal dengan pihak manajemen menggunakan *pen-and-paper test*, semua tanggapan atas

program pelatihan dari peserta menjadi lebih akurat dan dapat ditinjau dan dikembangkan kembali untuk pelatihan masa depan.

Penelitian ini juga tidak dapat melakukan evaluasi level 2 yaitu pembelajaran. Hal ini dikarenakan waktu yang tidak sesuai dimana program pelatihan telah terlaksanakan sebelumnya penelitian ini dimulai. Sehingga tidak dapat menggambarkan secara keseluruhan atas dampak yang dimiliki oleh program pelatihan ini pada peserta-peserta yang mengikutinya.

Hal yang lain adalah penilaian perubahan perilaku dan hasil akhir program pelatihan sebaiknya dapat dinilai secara keseluruhan (atasan dan bawahan) dimana operator dapat mengomentari atas sikap kepemimpinan atasan mereka dan menjadi landasan informasi baru atas kepemimpinan yang terjadi pada tingkat manajer bawah di PT. Sunson.

Penilaian perubahan perilaku dan juga penilaian akhir juga dapat dielaborasi dan didukung kembali dari data-data lain yang belum ada pada penulisan ini. Hal ini dikarenakan kuesioner yang dibagikan pada penelitian ini dapat memiliki bias dalam penjawaban sehingga dapat menggambarkan situasi yang tidak sesuai dengan kenyataan.

Daftar Pustaka

- Blanchard, N., & Thacker, J. (2007). *Effective Training Systems, Strategies, and Practices* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Citradi, T. (2019, November 11). 'Tsunami' Tekstil Impor Bikin Teror, Ada China di Belakangnya. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191111141013-4-114313/tsunami-tekstil-impor-bikin-tekor-ada-china-di-baliknya>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating Training Program: The Four Levels* (3rd ed.). San Fransisco, CA: Berrett-Koehler.
- Mondy, W., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Movanita, A. (2018, July 28). Banjir Impor Tekstil dari China, Produsen Minta Pemerintah "Tutup Keran". Retrieved from <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/28/145257526/banjir-imp-or-tekstil-dari-china-produsen-minta-pemerintah-tutup-keran>
- Purnomo, H. (2019, November 11). Fakta Tsunami Impor Tekstil: 70% Barang dari China! Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191111124839-4-114269/fakta-tsunami-impor-tekstil-70-barang-dari-china>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.