

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk analisis kebutuhan pelatihan pegawai Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2 yaitu,

1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan oleh pemilik perusahaan / kemampuan kerja jabatan (KKJ) memiliki nilai yang tinggi dan nilai 9 untuk setiap subjek analisa yang dimiliki oleh setiap jabatan Supervisor, Captain Area 1, dan Captain Area 2.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan / kemampuan kerja pribadi (KKP) untuk jabatan Captain Area 1 dengan subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin) mendapat nilai 8 dan kategori tinggi, *cooking skill* (keahlian memasak) mendapat nilai 7.5 dan kategori tinggi, *communication skill* (keahlian komunikasi) mendapatkan nilai 8 dan kategori tinggi, dan *managerial skill* (keahlian managerial) mendapatkan nilai 7.5 dan kategori tinggi. Lalu untuk jabatan Captain Area 2 untuk subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin) mendapatkan nilai 7 dan kategori tinggi, *cooking skill* (keahlian memasak) mendapat nilai 7.5 dan kategori tinggi, dan *managerial skill* (keahlian managerial) mendapatkan nilai 7.25 dan kategori peringkat tinggi sedangkan untuk *communication skill* (keahlian komunikasi) mendapatkan nilai 6.5 dan kategori sedang. Jabatan supervisor dengan subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin) mendapatkan nilai 9 dan kategori tinggi, *communication skill* (keahlian komunikasi) mendapatkan nilai 9 dan kategori tinggi, dan *managerial skill* (keahlian managerial) mendapatkan nilai 9 dan kategori tinggi.
3. Kebutuhan pelatihan dapat dilihat dari kesenjangan yang dimiliki oleh selisih antara KKJ dan KKP, yaitu diberikannya pelatihan untuk Captain Area 1 diberikan pelatihan mengenai *cooking skill* (keahlian memasak) dan *managerial skill* (keahlian managerial) karena kedua subjek analisa tersebut yang memiliki kesenjangan KKJ dan KKP terbesar untuk bagian jabatan Captain Area 1. Lalu untuk Captain Area 2 diberikan pelatihan mengenai mengenai *leadership skill* (keahlian memimpin)

dan *communication skill* (keahlian komunikasi), karena kedua subjek karena kedua subjek analisa tersebut yang memiliki kesenjangan KKJ dan KKP terbesar untuk bagian jabatan Captain Area 2. Sedangkan untuk bagian jabatan Supervisor tidak memerlukan pelatihan karena kemampuan kerja pribadi (KKP) memiliki nilai yang sama dengan kemampuan kerja jabatan (KKJ).

## 5.2 Saran

1. Pelaksanaan pelatihan sebaiknya segera dilakukan terutama untuk jabatan Captain Area 2 karena memiliki kesenjangan terbesar antara kemampuan kerja pribadi (KKP) dengan kemampuan kerja jabatan (KKJ) terutama di subjek analisa *leadership skill* (keahlian memimpin) dan *communication skill* (keahlian komunikasi). Metode pelatihan yang dapat diberikan berupa *role-playing* atau Permainan peran karena karyawan dilatih untuk memainkan peran sesuatu dan mengatasi masalah tersebut seperti dunia nyata. Atasan langsung dapat memberikan pelatihan tersebut kepada Captain Area 2. Cara lain yang dapat dilakukan adalah memberikan instruksi langsung kepada karyawan tersebut saat bekerja sehingga tidak akan mengganggu alur bisnis rumah makan tersebut.
2. Pelatihan juga dapat diberikan untuk jabatan Captain Area 1 karenan terdapat kesenjangan antara kemampuan kerja pribadi (KKP) dengan kemampuan kerja jabatan (KKJ). Subjek analisa yang sebaiknya diberikan pelatihan terlebih dahulu adalah *cooking skill* (keahlian memasak) dan *managerial skill* (keahlian managerial). Pelatihan yang dapat diberikan adalah memberikan metode pelatihan *On-the-job training* untuk *managerial skill* (keahlian managerial). Karena metode pelatihan tersebut dibuat untuk pelatihan karyawan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata. Sedangkan untuk memasak metode pelatihan yang dapat diberikan adalah metode arahan instruktur (*instructor-led*). Sehingga karyawan di jabatan Captain Area 1 dapat melakukan pelatihan ini untuk mengetahui cara memasak yang baik sesuai dengan yang diharapkan pihak Dapoer Pandan Wangi dengan arahan instruksi langsung dari atasan.
3. Investasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan cara memberikan pelatihan Pelatihan diberikan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh atasan. Sehingga saat perusahaan mengalami kekosongan jabatan karena karyawan keluar atau pensiun atau pindah jabatan maka pihak perusahaan dapat mengisi kekosongan tersebut

dengan lebih cepat dari sebelumnya dan mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut. Dalam mengatasi permasalahan keluarnya pekerja setelah diberikan pelatihan adalah dengan cara perusahaan memberikan kenaikan gaji, bonus, dan kontrak terhadap karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Jeffrey, A. Mello,(2006)., *Strategic Human Resource Management*, Second Edition. Thomson South-Western 2006
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management* 4<sup>th</sup> Edition. USA: Allyn and Bacon
- Agata's. (2014). *Manajemen Operasional, Pemasaran, Produksi, SDM, dan Keuangan*.
- crew, I. (2015). *8 Hal yang Perlu diperhatikan dalam Berbisnis Kuliner*.
- Diani, R. A. (2020). *ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI TATA USAHA*.
- Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan*. (2010).
- Habib. (2017). *Pelatihan. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermawan, R. N. (2019). *ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS . 1-10*.
- Mukhitun, M. n. (2012). *Manajemen Kinerja. Pembinaan Sumber Daya Manusia*.
- Probosemi, K. (2011). *ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KARYAWAN*.