

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab 4, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai analisis keefektifan pelatihan 5R di PT Nandya Perkasa, antara lain:

1. Pada tingkat reaksi (*Reaction*), dari hasil ketiga belas indikator yang ada pada tingkat ini, sebagian besar peserta pelatihan memiliki reaksi yang positif sampai sangat positif. Ini juga berdasarkan rumus pembobotan Kirkpatrick reaksi peserta pelatihan terhadap tingkat reaksi, yang memiliki reaksi positif yang tinggi dengan angka pembobotan sebesar 83,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reaksi peserta pelatihan sangat puas dan sangat baik terhadap reaksi pelatihan yang diselenggarakan, baik itu dari materi yang disampaikan, kemampuan pemateri/instruksi, dan fasilitas penyelenggaraan pelatihan 5R yang diikuti.
2. Pada tingkat pembelajaran (*Learning*), hasil pengukuran menunjukkan adanya peningkatan pembelajaran dan peningkatan pengetahuan yang didapatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan 5R. Terlihat dari adanya peningkatan pada rata-rata nilai dan peningkatan nilai terendah dan tertinggi pada *pre-test* dan *post-test* peserta pelatihan yang dilaksanakan saat pelatihan berlangsung. Ditambah dengan analisis uji t berpasangan yang memiliki hasil nilai *significance* $<0,05$ yang berarti ada perbedaan atau peningkatan signifikan dari nilai *pre-test* dan nilai *post-test* peserta pelatihan 5R.
3. Pada tingkat tingkah laku (*Behaviour*), dapat menunjukkan adanya perubahan tingkah laku peserta pelatihan mengikuti pelatihan 5R pada tempat kerjanya. Berdasarkan hasil pembobotan Kirkpatrick yang didapatkan dari kesembilan indikator penilaian yang mayoritas peserta pelatihan positif sampai sangat positif dengan skor 84,3%. Tetapi berdasarkan wawancara dan observasi PIC komite K3 dan 2 (dua) atasan operator department produksi PT Nandya Karya Perkasa, hanya 63,4% atau

9 peserta dari 14 peserta yang mengalami perubahan tingkah laku secara konsisten dan utuh. Sehingga dapat dikatakan pada tingkat tingkah laku memiliki hasil baik meskipun belum sepenuhnya efektif, karena perubahan tingkah laku beberapa peserta yang masih belum konsisten dan utuh.

4. Pada tingkat akhir yaitu hasil (*Result*), dari hasil kesepuluh item yang digunakan untuk mengukur tingkat ini pada kuesioner, didapatkan pembobotan dengan rumus Kirkpatrick sebesar 82,1%. Sehingga dapat dikatakan pada tingkat ini, peserta pelatihan mendapatkan hasil dan manfaat yang sangat berguna dari pelatihan 5R yang diselenggarakan, mereka merasakan manfaat dari hasil pelatihan 5R diantaranya mampu merubah cara berfikir dan perilaku, meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja menjadi bersih dan tertata, hasil/output senantiasa mencapai target perusahaan, dan menekan angka kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan PIC Komite K3 PT Nandya Karya Perkasa yang mengatakan adanya penurunan angka kecelakaan kerja di departement produksi perusahaan, dimana diawal semester I 2021 terjadi beberapa kecelakaan pada department produksi *press* (sebelum pelatihan) dan setelahnya tidak ada kecelakaan kerja di tempat department produksi (sesudah pelatihan) atau *zero accident* sebagaimana yang ada pada data sekunder kecelakaan kerja perusahaan yang terdapat pada bagian lampiran 5.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis bab 4 dan kesimpulan yang diuraikan, penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan evaluasi pada tingkat reaksi, karena pada saat penulis menyusun penelitian ini, belum ada panduan yang jelas dari perusahaan mengukur evaluasi pada tingkat reaksi. Dari sini, perusahaan dapat mengetahui bagaimana respon dan reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan 5R di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisa pada bab 4 pada tingkat reaksi, agar penyelenggara pelatihan lebih memperhatikan kesediaan alat tulis, *hand*

sanitizare di ruangan pelatihan, dan pemberian jarak pada tempat duduk saat pelatihan berlangsung guna meningkatkan fasilitas pelatihan selanjutnya.

3. Perusahaan agar menyusun pedoman evaluasi pelatihan secara lengkap menggunakan kerangka evaluasi Kirkpatrick 4 level plus berdasarkan *Return On Training Investment* agar mengetahui pengembalian nilai investasi yang dikeluarkan perusahaan untuk penyelenggaraan pelatihan terhadap *benefit* dari pelatihan yang didapat.. Sampai dengan penelitian dibuat oleh penulis, dapat dikatakan perusahaan baru melaksanakan evaluasi sampai level kedua yaitu pembelajaran (*Learning*).
4. Berdasarkan struktur organisasi perusahaan terbaru, posisi Komite K3 berada dibawah Kepala Divisi I (setingkat). Penulis menyarankan agar posisi komite K3 berada dibawah langsung pimpinan baik Direktur ataupun Direktur Utama karena fungsi dari Komite K3 sendiri lebih ke pengawasan dan pembinaan seluruh karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, R. (2020, Desember 20). *Pengadilan Agama Purwodadi*. Retrieved from Implementasi Budaya Kerja 5R (Ringkas Rapi Resik Rawat Rajin) dalam Persiapan Persidangan di Pengadilan Agama Purwodad: http://pa-purwodadi.go.id/index.php/sub-bag-perencanaan/rencana-kerja-anggaran-rka/26-halaman-depan/artikel/271-implementasi-budaya-kerja-5r-ringkas-rapi-resik-rawat-rajin-dalam-persiapan-persidangan-di-pengadilan-agama-purwodadi-2#_ftn5
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bisnis.com. (2021, April 19). Berkah PPnBM, IKM Komponen Otomotif Mulai Pulih. Retrieved April 10, 2021, from <https://otomotif.bisnis.com/read/20210419/275/1383285/berkah-ppnbm-ikm-komponen-otomotif-mulai-pulih>
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey.
- Dirgantoro, C. (2014). *Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Fadhilah, N. (2020). Evaluasi Program Pelatihan dengan Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick (*The Four Level*) pada Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Biaro, Kecamatan Ampek Angkek, Kabupaten Agam. Skripsi. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendang Setyo Rukmi, D. N. (2014). *Evaluasi Training Dengan Menggunakan Model Kirkpatrick*.
- Hikmawati, D. (2012). Evaluasi Keefektifan Program Pelatihan *Service Excellence* di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia
- Industri.Kontan.com. (2021, Mei 11). Bulan April 2021, Gaikindo catat penjualan

mobil wholesale sebanyak 78.908 unit. Retrieved June 5 , 2021, from Bulan April 2021, Gaikindo catat penjualan mobil wholesale sebanyak 78.908 unit

- Iskandar, A. (2009). Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan *Effective Negotiation Skill* Balai Diklat Keuangan Makassar). *20(1)*, 18-39. <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jp/article/view/229>
- Jumas, Dwifitra & Ariani, Vivi & Sipil, Fakultas & Perencanaan, Dan & Bung, Universitas & Padang, Hatta & Sumbar, Lpjk. (2021). Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*, *4(7)*. Retrieved May 22, 2021, from 10.31869/rtj.v4i1.2093.
- Khurotin, N., & Wulida, T. (2018, November 1). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT BEON Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *64(1)*, 196. Retrieved Juny 10, 2021, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2746/3138>
- Kirkpatrick, D. L., & J.D Kirkpatrick. (2006). *Evaluating Training Programs The Four Levels*. San Fransisco: Berrett - Koehlers Publishers.
- Kristiandkusuma. (2014, Juni 11). *penerapan-training-5r-ringkas-rapi-resik-rawat-rajin*. Retrieved from <https://kristiandkusuma.wordpress.com/>: <https://kristiandkusuma.wordpress.com/2014/06/11/penerapan-training-5r-ringkas-rapi-resik-rawat-rajin/>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdarkarya.
- Meliala, A. (2017). Evaluasi pelatihan E-Literacy aparatur DISDUKCAPIL Kota Bandung dengan model empat level evaluasi pelatihan Kirkpatrick. Skripsi. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.

- Munajatisari, R. R. (2014). Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning.
- Nasional Kontan. (2021). Tok! Sri Mulyani resmi bebaskan PPnBM mobil per Maret 2021. Retrieved April 10, 2021, from <https://nasional.kontan.co.id/news/tok-sri-mulyani-resmi-bebaskan-ppnbm-mobil-per-maret-2021>
- Noe, R. (2002). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nusannas, I. S. (2016, April 1). Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 103. Retrieved May 12, 2021, from <https://media.neliti.com/media/publications/282006-implementasi-konsep-budaya-5r-ringkas-ra-173afb26.pdf>
- Osada, T. (2017). *Sikap Kerja 5S*. Jakarta: PPM Manajemen dan PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Oto.com. (2021, Mei 18). April 2021: Angka & Analisis Penjualan Mobil Indonesia. Retrieved June 2, 2021, from <https://www.oto.com/berita-mobil/april-2021-angka-analisis-penjualan-mobil-indonesia>
- Prihadi, W. (2011, Oktober 10). Analisis Penerapan Program K3/5R di PT X Dengan Pendekatan Standar OHSAS 18001 dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Standarisasi*, 13(3), 194-195. Retrieved May 14, 2021, from <https://media.neliti.com/media/publications/140983-ID-analisis-penerapan-program-k35-r-di-pt-x.pdf>
- Rahmawati, I. Y. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ramadhon, S. (2016). Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Pusdiklat Migas, 6(1), 48. Retrieved May 17, from <https://ejurnal.ppsdmmigas.esdm.go.id/sp/index.php/swarapatra/article/view/101>
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, A. B. (2011). Efektivitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan

Komunikasi Bagi Pustakawan di Perpustakaan X. Skripsi. Depok:
Universitas Indonesia

- Sachdeva, S. (2014). Effectiveness Evaluation of Behaviourial. *The SIJ Transactionon Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 221-223.
- Satrio, N. E. (2011). *Return On Training Investment (ROTI)*. Retrieved May 21, from <http://nuredisatrio.blogspot.com/2011/08/return-on-training-investment-roti.html>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach* (Seventh ed.). Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tesalonika, A. (2018). Analisis Efektivitas Pelatihan Financial Life Skill (FLS) batch I di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR. Skripsi. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam TBK Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Unmer*, 3(1), 32. Retrieved Juny 10, 2021, from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/71>
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yap, T. (2018). Evaluasi pelatihan Neuro Linguistic Program for Sales pada PT. Indonesia Comnet Plus. Skripsi. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan