

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data-data tersebut penulis menarik kesimpulan mengenai efektivitas Pelatihan KADER HOPE PT HM SAMPOERNA Tbk. antara lain adalah:

1. Tingkat reaksi peserta pada pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk.
Secara keseluruhan dari hasil rata-rata pembobotan Kirkpatrick, yaitu sebesar 90,94% dan hasil wawancara yang ada. Dapat disimpulkan bahwa peserta memberikan reaksi positif yang tinggi terhadap pelatihan ini. Hal ini menunjukkan bahwa dari tingkat reaksi, pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk., sudah efektif.
2. Tingkat perubahan pengetahuan peserta pada pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk.
Secara keseluruhan, tingkat perubahan peserta pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk. sudah cukup efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai perubahan yang didapatkan oleh peserta pelatihan. Dengan rata-rata nilai perubahan meningkat sebesar 36,85 poin. Juga dapat dilihat bahwa hampir seluruh peserta pelatihan mengalami peningkatan pengetahuan. Namun dapat menjadi perhatian bahwa peningkatan signifikan hanya terjadi pada beberapa modul saja.
3. Tingkat perubahan perilaku peserta pada pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk.
Dari hasil pembobotan yang menunjukkan rata-rata reaksi sebesar 92,22%. Dapat disimpulkan bahwa peserta mengalami perubahan perilaku positif yang tinggi. Angka tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan menunjukkan tingkat reaksi perubahan perilaku positif yang tinggi. Dari hasil wawancara, peserta pelatihan juga memberikan reaksi positif. Hal ini menunjukkan bahwa dari tingkat perubahan perilaku peserta, pelatihan KADER HOPE PT HM Sampoerna Tbk. Sudah efektif.

Namun demikian, penulis tidak dapat meneliti secara lengkap dikarenakan adanya level evaluasi yang masih belum dapat penulis jalankan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah penulis urai, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang memberikan pelatihan, PT HM Sampoerna Tbk., sebagai berikut:

1. Dapat dilihat bahwa materi-materi yang diajarkan dan disampaikan sudah sesuai dan dengan situasi yang ada sistem pelatihan juga diubah sedemikian rupa sehingga, pelatihan masih dapat dijalani. Tetapi dapat diingat bahwa pelatihan tidak hanya tatap muka saja. Masih banyak aplikasi-aplikasi atau media-media yang membantu peserta untuk belajar. Contohnya adalah dengan menggunakan media video. Dengan adanya media video, para peserta yang mengalami kendala seperti, jaringan, akan menjadi lebih leluasa dalam belajar. Dengan media video, peserta juga dapat mempelajari materi dimana saja dan kapan saja. Sehingga pelatihan bisa menjadi lebih efektif. Selain itu dilihat dari reaksi peserta, pelatihan dapat memperpanjang periode pelatihannya.
2. Selain itu, untuk pelatihan yang menggunakan aplikasi *ZOOM*, atau pelatihan yang sifatnya langsung, dapat diberikan kuesioner-kuesioner singkat di setiap sesinya. Terutama mengenai reaksi peserta, sehingga pihak pelatihan dapat mengetahui *feedback* dari sesi tersebut dan dapat menggunakannya untuk meningkatkan kualitas pelatihan di sesi-sesi berikutnya.
3. Penyelenggara pelatihan disarankan untuk mencatat kualitas dari peserta pelatihan ini, yang nantinya data tersebut dapat menjadi acuan dalam melakukan evaluasi pada level 4 pada evaluasi pelatihan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. J. (2020, 12 10). *Berita: Bisnis*. Diambil kembali dari VIVA.co.id: <https://www.viva.co.id/berita/bisnis/1330355-5-alasan-generasi-muda-penting-dibekali-literasi-keuangan>
- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*.
- Al-Yahya, M., & Mat, D. B. (2014). Evaluation of Effectiveness of Training and Development: The Kirkpatrick Model. *Asian Journal of Business and Management Science*, 1-23.
- Bordoloi, R., Das, P., & Das, K. (2021). Perception towards online/blended learning at the time of Covid-19 pandemic: an academic analytics in the Indian context. *Asian Association of Open Universities Journal*, 41-60.
- Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 27-40.
- Drucker, P. F. (1995). *Managing in a Time of Great Change*. New York: Truman Talley.
- Elfrinato. (2016). MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Huston, S. (2010). Measuring financial literacy. *Journal of Consumer Affairs*, 44(2), 296-316. doi:10.1111/j.1745-6606.2010.01170.x
- Kapoor, J., Dlabay, L., & J. Hughes, R. (2001). *Personal Finance* (6th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Kirkpatrick, D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Long, L., Dubois, C., & Faley, R. (2009). A case study analysis of factors that influence attrition rates in voluntary online training programs. *International Journal on E-Learning*, 347-359.
- Lorenzetti, J. (2005). How e-learning is changing higher education: a new look. *Distance Education Report*, 22(7), 4-7.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2007). Financial literacy and retirement preparedness: evidence and. *Business Economics*, 42(1), 35-44.
- Mangkunegara, A. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Obuobisa-Darko, T., & Domfeh, K. A. (2018). Leader behaviour to achieve employee engagement in Ghana: a qualitative study. *International Journal of Public Leadership*, 19-37.
- OECD. (2019). *OECD/INFE Report on financial education in APEC economies: Policy and practice in a digital world*. OECD.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2019, November 7). *Berita dan Kegiatan: Siaran Pers*. Dipetik Oktober 30, 2020, dari Otoritas Jasa Keuangan: <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-Survei-OJK-2019-Indeks-Literasi-Dan-Inklusi-Kuangan-Meningkat.aspx#:~:text=Jakarta%2C%20November%202019.,inklusi%20k euangan%207%2C19%25>.

- Raharjo, D. B., & Saleh, U. H. (2020, Januari 28). *NEWS: Kalah dengan Malaysia, Jokowi Sebut Tingkat Literasi Keuangan RI Rendah*. Dipetik Oktober 30, 2020, dari suara.com: <https://www.suara.com/news/2020/01/28/152028/kalah-dengan-malaysia-jokowi-sebut-tingkat-literasi-keuangan-ri-rendah?page=all>
- Rahman, A. A., Ng, S. I., Sambasivan, M., & Wong, F. (2013). Training and organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process. *European Journal of Training and Development*, 37(5), 472-488. doi:10.1108/03090591311327295
- Ramalho, T. B., & Forte, D. (2019). Financial literacy in Brazil – do knowledge and self-confidence relate with behavior? *RAUSP Management Journal*, 54(1), 77-95. doi:10.1108/RAUSP-04-2018-0008
- Ramayah, T., Ahmad, N., & Hong, T. (2012). An assessment of e-training effectiveness in multinational companies in Malaysia. *Educational Technology & Society*, 15(2), 125-137.
- Ranupandojo, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ.
- Read, C. W., & Kleiner, B. H. (1996). Techniques: Which training methods are effective? *Management Development Review*, 24-29.
- Sachdeva, S. (2014). Effectiveness Evaluation of Behavioural. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial, & Business Management (IFBM)*, 221-223.
- Salinding, R. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Erajaya Swasembada Cabang Makassar*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simmons, D. (2002). The forum report: e-learning adoption rates and barriers. *The ASTD E-learning Handbook*, 19-23.
- Sulistiyani, A. T., & Rosdiah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yushita, A. N. (2017). PENTINGNYA LITERASI KEUANGAN BAGI PENGELOLAAN KEUANGAN PRIBADI. *JURNAL NOMINAL*, 7(1), 11-26.
- Zainab, B., Bhatti, M. A., Pangil, F. B., & Battour, M. (2015). E-training adoption in the Nigerian civil service. *European Journal of Training and Development*, 39(6), 538-568.