

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis efektivitas pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR antara lain adalah:

1. Tingkat Reaksi Peserta pada Pelatihan *Financial Life Skill batch 1* D3 Manajemen Perusahaan UNPAR

Secara keseluruhan tingkat reaksi peserta (*reaction*) pelatihan yang dilaksanakan oleh YEP sudah cukup efektif terlihat dari keseluruhan materi dengan presentase 91,19%, kemudian berdasarkan metode pelatihan yang sudah dapat di katakan memuaskan dengan presentase 84%, dan berdasarkan kualifikasi pelatih juga sebesar 84%. Sehingga tingkat reaksi peserta pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR mendapat rata-rata sebesar 87,59% yaitu sangat puas.

a. Reaksi peserta terhadap pelatihan FLS berdasarkan materi pelatihan

Secara keseluruhan dapat di identifikasikan bahwa hampir semua peserta puas dengan materi pelatihan. Dalam konteks *course material*, 82,67% peserta yakin kepada isi materi pelatihan. Kemudian dalam konteks relevansi konten 50,29% responden menunjukkan bahwa mereka puas dengan materi pelatihan dan 49,43% menunjukkan bahwa mereka sangat puas dengan materi pelatihan secara keseluruhan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta merasa puas dengan materi pelatihan.

b. Reaksi peserta terhadap pelatihan FLS berdasarkan metode pelatihan

Sesuai dengan hasil yang didapat, dapat diidentifikasi bahwa hampir semua peserta puas dengan metode pelatihan. Secara angka, tertulis bahwa 84% dari responden mengatakan puas dengan metode pelatihan.

- c. Reaksi peserta terhadap pelatihan FLS berdasarkan kualifikasi pelatih
Sesuai dengan hasil yang didapat, dapat diidentifikasi bahwa hampir semua peserta puas dengan kualifikasi pelatih. Secara angka, tertulis bahwa 84% dari responden mengatakan puas dengan kualifikasi pelatih yang ada memberikan materi FLS.

Namun demikian penulis tidak dapat mengukur secara lengkap di sebabkan oleh kurangnya data pendukung mengenai fasilitas dan waktu pelatihan yang tercantum dalam kuesioner YEP untuk FLS.

2. Tingkat Perubahan Pengetahuan Peserta pada Pelatihan *Financial Life Skill batch 1* D3 Manajemen Perusahaan UNPAR

- a. Pengetahuan Keuangan Pribadi (*Financial Skills*)

Tingkat perubahan pengetahuan peserta pelatihan sudah dapat dikatakan cukup baik dengan perubahan positif dari sebelum hingga sesudah pelatihan walaupun sepertinya tidak begitu maksimal, dengan total presentase hanya sebanyak 56% secara peningkatan. Hasil ini salah satunya dipengaruhi oleh waktu pelaksanaan *post-training test* yang dilakukan di sore hari setelah rangkaian pelatihan berakhir.

- b. Keterampilan Hidup Pribadi (*Life skills*)

Tingkat persetujuan pernyataan-pernyataan mengenai keterampilan hidup pribadi mengalami perubahan secara dari 93,6% peserta hingga 100% peserta setuju dengan semua pernyataan keterampilan hidup pribadi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peserta mempelajari pentingnya pernyataan-pernyataan tersebut.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak USAID-YEP sebagai berikut:

1. Pada dasarnya memang materi modul yang disampaikan oleh pihak pelatih yang diberikan YEP adalah salah satu bagian terpenting yang dimiliki oleh YEP dalam rangka memperkenalkan program pelatihan ini, namun perlu di garis bawahi bahwa aspek lainnya juga penting dalam meningkatkan efektivitas penyampaian materi diharapkan kemudian terdapat aspek penilaian terhadap kepuasan terhadap fasilitas dan waktu pelatihan agar kedepannya dapat menjadi pertimbangan pihak YEP dalam melaksanakan pelatihan FLS di mitra selanjutnya.
2. Selain dari dua aspek sebelumnya, untuk ketiga aspek kepuasan pelatihan lainnya yaitu materi, metode, dan pelatih dari pelatihan FLS untuk lebih diperhatikan soal penilaian pelatihannya. Disarankan untuk membuat kuesioner kecil setiap satu sesi berakhir agar arah pelatihan dapat di kontrol sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pelatihan saat itu, sehingga sesi selanjutnya dapat segera disesuaikan dengan hasil kuesioner per sesi yang ada.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan Prosedur & Strategi* (2nd ed.). Bandung: CV Angkasa.
- AlYahya, M., & Dr. Norsiah Binti Mat. (2014). Evaluation of Effectiveness of Training and Development: The Kirkpatrick Model. *Asian Journal of Business and Management Science*, 2(11), 1-23.
- Ambar, T. S., & Rosidah. (2009). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basuki, S. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Falola, A., Osibanjo, A., & Ojo, S. (2014). Efectiveness of Training and Development on Employees' Performance And Organisation Competitiveness in The Nigerian Banking Industry. *Series V: Economic Science*, 7 (56)(1), 6-7.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Haywood, K. (1992). Effective Training: Toward a Strategic Approach. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 33(4), 43-52.
- Herman, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11 ed.). Singapore: Mc Gra Hill Companies.
- Kapoor, J., Dlabay, L., & J. Hughes, R. (2001). *Personal Finance* (6th ed.). McGraw-Hill Companies.

- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, J., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. Alexandria: American Society for Training & Development.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Rakhmat.
- Kulkarni, P. P. (2013, April). A Literature Review on Training & Development and Quality of Work Life. *Reasearcher World Journal of Arts, Science, & Commerce, IV*(2), 136-142.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Peterson, S. (2010). Strategies for Developing Resources. *Administrative Decentralization*, 177.
- Ranupandojo, H. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF I.
- Sachdeva, S. (2014, June). Effectiveness Evaluation of Behavioural. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(4), 221-223.
- Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. 15.
- Salmah, N. N. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(3), 278-290.
- Schulz, B. (2008, June). The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge. *Journal of Language and Communication*, 8.
- Sedaryamanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. (5 ed.). New York: John Wiley @ Sons.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simamora, H. (2006). *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis* (1 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Sumber website

<https://bppk.kemenkeu.go.id/>

<http://balatrans.disnakertrans.jabarprov.go.id/>

<https://definedterm.com/>