

BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil pemetaan pelatihan karyawan yang telah dilakukan, yaitu seperti tabel berikut :

Tabel 6.1 Pengelolaan Pelatihan Karyawan di UKM

Pengelolaan Pelatihan Karyawan	Wilayah			
	UKM Kerajinan di Kabupaten Bantul	UKM Makanan di Kabupaten Bantul	UKM Kerajinan di Kota Yogyakarta	UKM Makanan di Kota Yogyakarta
UKM yang melakukan pelatihan karyawan	100%	90,63%	93,75%	93,94%
UKM yang melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan	67,65%	65,63%	62,50%	66,67%
Jasa pelatihan yang di minati UKM	Jasa Pelatihan sales	Jasa Pelatihan sales	Jasa Pelatihan sales	Jasa Pelatihan sales
UKM yang sudah memiliki alat ukur keberhasilan pelatihan karyawan	82,35%	62,50%	59,38%	63,64%
Waktu pelaksanaan pelatihan karyawan saat di perlukan atau belum rutin	55,88%	62,50%	65,63%	54,55%

Tabel 6.1 Pengelolaan Pelatihan Karyawan di UKM (Lanjutan)

Sasaran yang ingin dicapai dalam melakukan pelatihan karyawan	produktivitas kerja karyawan	produktivitas kerja karyawan	produktivitas kerja karyawan	produktivitas kerja karyawan
Yang memberikan pelatihan karyawan di UKM	karyawan senior	karyawan senior	pemilik UKM	karyawan senior
Anggaran pelatihan karyawan	Rp 3.000.001,00 - Rp 4.000.000,00	Rp 2.000.001,00 - Rp 3.000.000,00	Rp 3.000.001,00 - Rp 4.000.000,00	Rp 2.000.001,00 - Rp 3.000.000,00
Kriteria dalam memilih jasa pelatihan	Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM	Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM	Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM	Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM
Metode pelatihan karyawan <i>On The Job Training</i>	91,18%	93,75%	100%	81,82%
Hambatan pelatihan karyawan di UKM	Materi yang susah dipahami karyawan	Materi yang susah dipahami karyawan	Materi yang susah dipahami karyawan	Materi yang susah dipahami karyawan
Cara menyeleksi karyawan yang layak ikut pelatihan	karyawan yang sudah berpengalaman	karyawan yang sudah berpengalaman	memiliki poin penilaian yang bagus	memiliki poin penilaian yang bagus

Pengelolaan pelatihan karyawan di UKM kerajinan dan UKM makanan yang berada di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta dapat dilihat dari tabel 6.1. Sebagian besar UKM sudah melakukan pelatihan karyawan, sudah melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan dan sudah memiliki alat ukur keberhasilan pelatihan karyawan. UKM melakukan pelatihan karyawan agar

karyawan memiliki produktivitas dalam bekerja namun waktu pelatihan karyawan belum rutin dilakukan. Materi yang susah dipahami karyawan menjadi hambatan dalam pelatihan karyawan di UKM dan sebagian besar UKM yang memberikan pelatihan karyawan yaitu karyawan senior. Karyawan yang sudah berpengalaman dan memiliki poin yang bagus dalam bersikap menjadi kriteria dalam pemilihan karyawan untuk mengikuti pelatihan karyawan. Proses yang sudah berjalan dengan baik agar dipertahankan dan evaluasi agar pelatihan karyawan di UKM menjadi lebih baik lagi. Jasa pelatihan karyawan yang diminati di UKM yaitu jasa pelatihan sales atau penjualan dengan menggunakan metode *On The Job Training*. Anggaran pelatihan karyawan di UKM kerajinan yaitu sebesar Rp 3.000.001,00 – Rp 4.000.000,00 dan anggaran untuk UKM Makanan yaitu sebesar Rp 2.000.001,00 – Rp 3.000.000,00. Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM menjadi prioritas utama pemilik UKM dalam memilih jasa pelatihan karyawan, hal ini diharapkan bisa memberikan sedikit masukan untuk jasa pelatihan karyawan. Pengelolaan pelatihan karyawan di UKM kerajinan dan UKM makan yang ada di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta yang telah diteliti menjadi masukan untuk pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan pemilik UKM dalam melakukan pengelolaan pelatihan karyawan sehingga UKM mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan UKM.

6.2. Saran

Penelitian ini hanya mencakup pengelolaan pelatihan karyawan di UKM yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan agar SDM di setiap UKM yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki SDM yang berkualitas dengan meneliti sistem penggajian, rekrutmen, kompensasi, *job descriptio*, dll. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak terbatas di UKM kerajinan dan UKM makanan yang berada di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Dinas Perindustrian Perdagangan Dan UKM Pemda DIY. diakses pada tanggal 20 Oktober 2016, dari www.disperindag.jogjaprov.go.id
- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu Sp.2008, Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harian Jogja, diakses tanggal 20 Oktober 2016 dari <http://www.harianjogja.com/baca/2016/>
- Investasi Bantul, sukses tanggal 20 Oktober 2016 dari https://investasi.bantulkab.go.id/potensi_bantul/detail/28-sektor-perindustrian-dan-ekonomi-kreatif
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang M., 2002, dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panggabean. 2004 . Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Undang-undang No. 9 Tahun 1995, tentang Usaha Kecil.
- Stoner J.A.R.E., Freeman & D.R. Gilbert Jr. 2012. Pengertian Manajemen. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, Jakarta.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2008, tentang Usaha Kecil dan Menengah.

LAMPIRAN 1





Terimakasih atas partipasi anda menjadi salah satu peserta survey dan secara sukarela mengisi kuesioner ini. Saya, mahasiswa Atmajaya Yogyakarta (UAJY) jurusan Teknik Industri, pada saat ini sedang mengadakan penelitian tentang pelatihan karyawan di UKM yang ada di Yogyakarta. Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan anda yang terkait dengan kuesioner. Hasil survey ini semata-mata akan digunakan untuk tujuan penelitian dan bukan tujuan komersial.

Identitas :

Nama : (Boleh tidak diisi)

Nama UKM :

No. Telepon : (Boleh tidak diisi)

Jenis UKM :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Kerajinan dan Umum | <input type="checkbox"/> Pengolahan Pangan |
| <input type="checkbox"/> Kimia dan Bahan Bangunan | <input type="checkbox"/> Sandang dan Kain |
| <input type="checkbox"/> Logam dan Elektronika | |

Alamat UKM :

Pilihlah jawaban yang menurut anda benar dan beri tanda (X)

A. Tujuan dan sasaran pelatihan UKM yang ada di Yogyakarta

1. Berapa karyawan yang bekerja di UKM Anda?
.....
2. Apakah UKM Anda pernah melakukan pelatihan/training karyawan?
 - a. Ya (Lanjut nomer 4)
 - b. Tidak
3. Apa yang menjadi penyebab UKM Anda tidak pernah melakukan pelatihan karyawan?
 - a. Belum menemukan jasa pelatihan karyawan yang sesuai
 - b. Belum mengetahui metode pelatihan yang sesuai
 - c. Belum memiliki materi pelatihan karyawan
 - d. Lainnya :
4. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan tahapan pelatihan karyawan yang sulit dilakukan di UKM Anda?
 - a. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan
 - b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
 - c. Menetapkan kriteria keberhasilan dan alat ukurnya
 - d. Menetapkan metode pelatihan
 - e. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi
 - f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi
 - g. Lainnya :

5. Apakah Anda melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan?
 - a. Ya (Lanjut ke nomer 7)
 - b. Tidak

6. Apa yang menjadi penyebab Anda tidak melakukan identifikasi pelatihan karyawan?
 - a. Tidak mengetahui cara mengidentifikasi tingkat organisasi
 - b. Tidak mengetahui cara mengidentifikasi tingkat jabatan/tugas/pekerjaan
 - c. Tidak mengetahui cara mengidentifikasi tingkat individu
 - d. Lainnya :.....

7. Bagaimana cara Anda melakukan proses identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan saat ini?
 - a. Mengidentifikasi mulai dari analisis tingkat organisasi
 - b. Mengidentifikasi mulai dari analisis tingkat jabatan/tugas/pekerjaan
 - c. Mengidentifikasi mulai dari analisis tingkat individu

8. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan tujuan pelatihan yang ingin di capai dalam pelatihan karyawan di UKM Anda? (Boleh lebih dari satu)
 - a. Untuk mengembangkan keahlian karyawan
 - b. Untuk mengembangkan pengetahuan karyawan
 - c. Untuk mengembangkan sikap karyawan
 - d. Lainnya :

9. Jika ada jasa pelatihan karyawan, pelatihan apa yang saat ini UKM Anda butuhkan? (Boleh lebih dari satu)
 - a. Pelatihan sales atau penjualan
 - b. Pelatihan pembukuan atau akuntansi
 - c. Pelatihan pajak
 - d. Pelatihan teknologi
 - e. Lainnya.....

10. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan bagaimana Anda menetapkan kriteria keberhasilan pelatihan karyawan di UKM Anda?
 - a. Meningkatnya produktifitas karyawan
 - b. Meningkatnya motivasi kerja karyawan
 - c. Mengurangi angka kecelakaan kerja karyawan
 - d. Lainnya.....

11. Apakah UKM Anda sudah memiliki alat ukur yang standar untuk mengukur keberhasilan pelatihan karyawan?
 - a. Sudah (Lanjut nomer 13)
 - b. Belum

12. Apa yang menjadi kendala di UKM Anda untuk mengukur keberhasilan pelatihan karyawan?
 - a. Tidak memiliki alat perbandingan keberhasilan karyawan
 - b. Tidak mengerti metode pengukuran keberhasilan pelatihan
 - c. Tidak mengerti langkah mengukur keberhasilan pelatihan
 - d. Lainnya :.....

13. Jika sudah bagaimana Anda mengukur tingkat keberhasilan pelatihan karyawan di UKM Anda?
 - a. Karyawan merasa puas setelah melakukan pelatihan karyawan.
 - b. Karyawan memahami materi yang diberikan setelah melakukan pelatihan.
 - c. Karyawan mengimplementasikan pemahaman kompetensi dalam lingkungan pekerjaan.
 - d. Mengukur dampak pelaksanaan training terhadap hasil akhir yang diharapkan.

14. Kapan biasanya pelatihan karyawan diberikan?
- 1 bulan sekali
 - 3 bulan sekali
 - 6 bulan sekali
 - 1 tahun sekali
 - Lainnya.....
15. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan sasaran apa yang ingin Anda capai dalam melakukan pelatihan karyawan? (Boleh lebih dari satu)
- Produktifitas kerja karyawan
 - Efisiensi karyawan
 - Karir karyawan
 - Kepemimpinan karyawan
 - Balas jasa
 - Lainnya.....

B. Para pelatih (trainer) dan jasa pelatihan yang sesuai di terapkan di UKM di Yogyakarta

16. Siapa yang memberikan pelatihan karyawan di UKM Anda saat ini?
- Pemilik UKM
 - Karyawan Senior
 - Trainer atau jasa pelatihan karyawan
 - Lainnya.....
17. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan berapa anggaran yang akan Anda keluarkan untuk melakukan pelatihan karyawan di UKM Anda?
- < Rp 1.000.000,00
 - Rp 1.000.001,00 – Rp 2.000.000,00
 - Rp 2.000.001,00 – Rp 3.000.000,00
 - Rp 3.000.001,00 – Rp 4.000.000,00
 - Rp 4.000.001,00 – Rp 5.000.000,00
 - > Rp 5.000.000,00
18. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan kriteria apa yang Anda pertimbangkan dalam memilih jasa training untuk kebutuhan UKM Anda? ? (Boleh lebih dari satu)
- Memberikan garansi keberhasilan pelatihan
 - Harga terjangkau
 - Memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan UKM
 - Lainnya :

C. Materi dan Metode pelatihan yang sesuai di terapkan di UKM di Yogyakarta

19. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan metode pelatihan seperti apa yang sesuai dengan kondisi UKM ?
- On The Job Training* (pelatihan langsung di tempat kerja)
 - Off The Job Training* (pelatihan di luar tempat kerja)
20. Apa alasan Anda memilih metode tersebut?
-
-
21. Jika Anda menggunakan *On The Job Training* metode apa yang ingin Anda gunakan?
- Seseorang bertindak sebagai pelatih untuk melakukan pekerjaan tertentu
 - Dilakukan oleh atasan dengan membimbing petugas secara informal

- c. Merotasi karyawan dan dalam bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan
- d. Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan praktek di lapangan.

22. Jika Anda menggunakan *Off The Job Training* metode apa yang ingin Anda gunakan?

- a. Presentasi yang diberikan oleh pelatih atau pengajar
- b. Pelatihan yang disajikan melalui film
- c. Latihan diberikan ditempat khusus menyerupai tempat kerja
- d. Pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberikan peran tertentu
- e. Pelatihan dengan memberikan kasus tertentu, dan memecahkan kasus tersebut
- f. Meminta karyawan untuk belajar sendiri dengan materi yang sudah disusun
- g. Menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku
- h. Melakukan pelatihan melalui sharing pengalaman, perasaan, dan perilaku diantara beberapa peserta.
- i. Pelatihan melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli.

23. Apa yang kemungkinan menjadi hambatan jika dilakukan pelatihan karyawan di UKM Anda saat ini? (boleh pilih lebih dari 1)

- a. Materi yang susah di pahami karyawan
- b. Kurangnya trainer/tenaga ahli dalam pelatihan karyawan
- c. Tinggat pendidikan karyawan
- d. Kurangnya motivasi karyawan
- e. Biaya pelatihan yang cukup mahal
- f. Lainnya :.....

24. Bagaimana cara Anda mengatasi hambatan pelatihan karyawan di UKM Anda?

- a. Menggunakan jasa pelatih atau trener yang lebih terpercaya
- b. Mengikuti seminar pengembangan karyawan
- c. Mempelajari dan mencari solusi dari buku atau internet
- d. Mengevaluasi materi pelatihan karyawan agar lebih baik lagi
- e. Lainnya :.....

D. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang di tentukan

25. Jika Anda melakukan pelatihan karyawan bagaimana cara Anda menyeleksi karyawan Anda yang layak mengikuti pelatihan karyawan? (Boleh lebih dari satu)

- a. Mendapatkan point penilaian yang bagus atau memiliki tingkah laku yang baik
- b. Tidak terburu-buru pulang
- c. Selalu memberikan solusi dari pada komplain
- d. Mau berbagi pengetahuan dengan karyawan lain
- e. Memiliki jam kerja yang panjang atau sudah berpengalaman
- f. Latar belakang pendidikan
- g. Umur karyawan
- h. Lainnya :.....