

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan
  - a. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di KOPMA UNY periode 2010-2011 diawali dengan analisis kebutuhan yang berupa analisis organisasional yang sesuai dengan visi KOPMA UNY sebagai wahana pengembangan usaha dan pengkaderan kewirakoperasian, analisis pekerjaan berupa pengetahuan yang diberikan kepada karyawan seiring dengan perubahan yang terjadi dan analisis terhadap individu mana yang berpotensi menjadi lebih baik agar diberikan pelatihan dan pengembangan.
  - b. Kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan meliputi kegiatan pelatihan bahasa Inggris untuk Garden café terkait komunikasi dengan turis, pelatihan sistem informasi karena ada perubahan-perubahan pada sistem, pelatihan komputer (MS excel), pelatihan barista untuk standarisasi menu minuman, *training* tentang kepemimpinan, pelatihan *customer service* untuk pelayanan konsumen. Karyawan ada yang mendapatkan pelatihan *fingerprint* untuk menghitung rekap kehadiran karyawan. Pengembangan lebih ke pemberian tanggungjawab pengelolaan kepada karyawan yaitu alih tugas

karyawan. Metode pada pelatihan bahasa inggris langsung dipraktekkan dengan menggunakan peran-peran tertentu misalnya, ada yang berperan sebagai konsumen dan ada yang berperan sebagai karyawan. Pelatihan *customer service* menggunakan permainan dan contoh-contoh (simulasi). Pada pelatihan komputer (MS excel) pemateri langsung mempraktekkan, di pelatihan sistem informasi juga terjun langsung, awalnya diajari selanjutnya belajar sendiri, sama halnya dengan pelatihan barista dimana mendatangkan pemateri dan selanjutnya karyawan akan ditinjau kembali. Pada pelatihan kepemimpinan menggunakan metode seperti seminar di dalam ruangan, ada pemateri membahas tentang urutan-urutan kepemimpinan dan tugas serta fungsinya.

- c. Evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan meliputi aspek reaksi karyawan dimana memang ada *greget* untuk mengikuti. Dalam pembelajaran karyawan mendapatkan tambahan ilmu, mengetahui perkembangan konsumen, menambah pengetahuan paling tidak mengenai perkembangan pangsa pasar, *trend* apa yang sedang berkembang. Dari sisi perubahan perilaku setelah mendapatkan pelatihan seperti habis di *cas* jadi lebih semangat. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja, keramahan dan saling mengingatkan tentang pelayanan, bisa menyemangati diri sendiri setidaknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan *era* sekarang dan tujuan tercapai dengan adanya peningkatan pengetahuan dan kinerja karyawan.

Evaluasi dilakukan melalui penilaian prestasi kerja, rapat evaluasi dan koordinasi bidang di kepengurusan KOPMA UNY.

## 2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

- a. Pendukung dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu motivasi dari karyawan tinggi, *gregetnya* ada, karyawan mempunyai keinginan untuk berkembang, dan ada rasa memiliki pada divisinya.
- b. Faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan karyawan terkendala waktu sebab jadwal kerja karyawan yang menggunakan sistem *shift* sehingga terkendala mengatur waktu. Karena KOPMA UNY merupakan organisasi yang belum terlalu besar sehingga terkendala biaya juga.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Hendaknya KOPMA UNY dalam menjadwalkan pelatihan dan pengembangan karyawan benar-benar diperhitungkan waktu yang tepat misalnya pada saat kampus libur atau waktu lainnya. Kegiatan pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada waktu-waktu yang sekiranya konsumen tidak terlalu ramai sehingga dapat dimungkinkan semua divisi tidak melakukan kegiatan operasional seperti biasa. Dimaksudkan agar dapat digunakan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan yang telah diprogramkan.

- b. Bagi KOPMA UNY, hendaknya melakukan kerjasama dengan pihak-pihak atau instansi-instansi lain dalam rangka mensponsori program pelatihan dan pengembangan agar dapat membantu meringankan dalam pembiayaan program.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bimo Walgito.(2005). *Bimbingan dan Konseling (studi & Karir)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert., & Robert D. Harfield. (1982). *Human Resource Management Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. Fifth edition. New Jersey: Prentice hall inc.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management 7e)*. (Alih bahasa: Drs. Benyamin Molan). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Edi Yuniarto. (2007). Evaluasi Program Pelatihan Teknis Komputer bagi Pegawai UGM pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Komputer Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Tesis*. PPs-UNY.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta : Andi offset.
- Firman Pribadi. (2001). “Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Agile Firm”. *Jurnal penelitian*. Perspektif : Jurnal ekonomi pembangunan, Manajemen dan Akutansi (Juni 2001 vol 6). Hlm.55.
- Gouzali Saydam. (2006). *Built In Training, Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Ed 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kopma UNY. (2010). *Laporan Tahunan Kopma UNY 2010*. Yogyakarta: Kopma UNY.

- Lexy J. Moleong. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. ed. revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alih bahasa: Bayu Airlangga, M.M). Jakarta: Erlangga.
- Oemar Hamalik. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwantinah. (2007). Evaluasi Program Tata Rias Pengantin Jawa di Sanggar Kegiatan Belajar Bantul. *Tesis*. PPs-UNY. Yogyakarta.
- Sjafri Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sondang P Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Winkel, Ws., & MM Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. rev.ed. Yogyakarta: Media Abadi.