

BAB IV

PENUTUP

4.1 Ringkasan

Dari pembahasan tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV. Laksana Karoseri Ungaran, maka dapat diringkas menjadi beberapa hal, yaitu:

1. CV. Laksana Karoseri Ungaran resmi berdiri menjadi *Commanditaire Vennootschap* atau disingkat CV dibidang Karoseri pada tahun 1977, didirikan oleh bapak Iwan Arman dengan alamat Jl. Raya Ungaran Km 24,9 Ungaran, Indonesia 50552. Pada saat ini CV. Laksana Karoseri Ungaran mempunyai 1131 karyawan dengan bapak Iwan Arman sebagai Direktur Utama. CV. Laksana Karoseri Ungaran bergerak di bidang perakitan bus atau karoseri dengan produk yang di hasilkan bus bertipe Tourista, Nucleus, New Proteus, Legacy, Discovery, Nucleus 3.
2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan yang ingin di capai oleh CV. Laksana Karoseri Ungaran sudah sesuai dengan teori yang ada.
3. Proses Pelatihan dan Pengembangan pada teori kurang lebih sama dengan pelatihan dan pengembangan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran yang meliputi:
 - a. Proses Training Needs Analysis (TNA)

Pengajuan mengikuti pelatihan dan pengembangan Pengajuan tersebut bisa di lakukan oleh:

 1. Personal/ karyawan
 2. Perusahaan
 - b. Pengembangan kurikulum, melalui metode dan materi program
 - c. Validasi kurikulum yang akan digunakan
 - d. Pelaksanaan dan pengendalian pelatihan dan pengembangan
 - e. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan

4. Teknik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia CV. Laksana Karoseri Ungaran merupakan perpaduan dari teknik *on the job training* dan *off the job training*, perpaduan tersebut dilakukan untuk menyeimbangkan antara teori dan praktek. Kedua teknik ini ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Meskipun menggunakan perpaduan dari dua teknik tetapi, CV. Laksana Karoseri Ungaran tidak menggunakan semua metode yang ada dalam teknik tersebut
5. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang digunakan oleh CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu:
 - a. Analisis Organisasi
 - b. Analisis Pekerja atau Tugas
 - c. Analisis Individu
6. Evaluasi yang digunakan CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu evaluasi pra pelatihan dan pengembangan, evaluasi setelah pelatihan, evaluasi di tempat kerja. Untuk mengukur keefektifitasan evaluasi pelatihan dan pengembangan CV. Laksana Karoseri Ungaran menggunakan tahapan seperti reaksi, pembelajaran yang diukur dengan pre-test dan post-test, perilaku, dan hasil melalui kuesioner di akhir program.
7. Masalah dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berupa ketidak disiplin karyawan dalam mengikuti pelatihan. Ketidak disiplin tersebut biasanya terjadi karena adanya target pencapaian dalam pekerjaan sehingga karyawan tidak mengikuti pelatihan dan mementingkan pencapaian target kerja tersebut.

4.2 Kesimpulan

Dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia CV. Laksana Karoseri Ungaran sangat memprioritaskan karyawannya dalam peningkatan kompetensi, baik dalam bidang pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, serta memperbaiki kinerja dengan tujuan jangka panjang. Sehingga dalam kompetensi tersebut karyawan dapat meningkatkan dan memajukan

perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain.

4.3 Saran

Untuk mengatasi masalah yang ada dalam pelatihan dan pengembangan penulis memberikan saran kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran agar seharusnya CV. Laksana Karoseri Ungaran mewajibkan karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang akan dilaksanakan, serta mendata untuk dilakukan verifikasi tentang kehadirannya dan dapat dikenakan sanksi jika ada yang tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan tanpa ijin.

Selain itu untuk penjadwalan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan harus jauh jauh hari di tentukan dengan distributor agar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak terkesan dadakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gomes, Faustino Cardoso, DR, M.Si. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Santoso, Purbayu Budi, Prof. Dr, M.S. dan Hamdani, Muliawan. 2007. *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.