BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Proses kegiatan kerja praktek ditujukan sebagai bahan pembelajaran langsung bagi penulis mengenai dunia kerja praktis industri telekomunikasi. Tahapan pembelajaran memberikan sudut pandang baru yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan sebuah organisasi besar dan kompleks. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama mengikuti kegiatan kerja praktek di HR00 terutama pada sub-unit *Competency Development*, penulis mengambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pengeluaran pelaksanaan pengembangan kompetensi karyawan yang notabene tidak dapat menunjukkan dampak langsung yang nyata bagi perusahaan, membutuhkan pengelolaan yang detail dan presisi. *Return on training investment* menjadi isu yang menggema dalam kerangka peningkatan kemampuan pegawai. Disinilah letak pentingnya survei efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi. Usaha untuk mencari kesenjangan antara ekspektasi tinggi untuk perbaikan sumber daya manusia dengan hasil pengembangan yang dihasilkan.
2. Keterlibatan Atasan dalam memperhatikan kerja karyawan sangatlah penting, ketika umpan balik dibutuhkan oleh perusahaan. Respons yang cepat dari Atasan kepada bawahannya sangat membantu dalam prestasi karyawan yang baik.

3. Hambatan Penulis dalam Pelaksanaan survei pelaksanaan pengembangan kompetensi ini adalah ketika penulis menginput data triwulan I tahun 2009 yang telah berjalan sebagian. Pengisian kuesioner survei ini dirancang untuk diisi melalui aplikasi survei yang telah dibuat dengan mengakses sebuah halaman web intranet. Namun, survei elektronik ini terhambat dengan sangat minimnya responden yang mengisi. Situasi ini kemudian diatasi dengan cara mencetak kuesioner elektronik tersebut sehingga harus disebarkan secara manual.
4. Untuk mendapatkan prestasi karyawan yang baik, karyawan harus mendapatkan pelatihan-pelatihan, Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan kompetensi harus dilakukan secara rutin pada tiap Triwulan.

4.2 Saran

Satu bulan kegiatan kerja praktek yang dilewati oleh penulis, sedikit banyak memberikan gambaran yang jelas mengenai proses kerja yang ada pada sub-unit *Competency Development*. Survei efektifitas pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagai proses bisnis rutin sub-unit ini membutuhkan perbaikan pada beberapa sisi agar kian memberi manfaat bagi sub-unit Compdev dan pemangku kepentingan lain. Beberapa perbaikan diantaranya :

1. Penggunaan populasi survei sebagai objek penelitian agaknya kurang efisien. Kebutuhan akan waktu yang lebih lama dan penggunaan

sumber daya yang lebih besar menjadi faktor yang patut dipertimbangkan. Penggunaan sampel yang representif penulis anggap cukup untuk menunjukkan hasil yang objektif akan pelaksanaanpengembangan kompetensi yang diselenggarakan Compdev.

2. Sebaiknya Atasan lebih memperhatikan karyawan yang lainnya supaya karyawan dapat focus dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan prestasi karyawan itu semakin meningkat.
3. Seharusnya responden lebih mengutamakan pengisian keusioner tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi supaya dapat membantu mendapatkan data suvei pelaksanaan pengembangan kompetensi Triwula I Tahun 2009.
4. Kemampuan interpersonal yang baik, dukungan dari pimpinan dan keterampilan yang memadai mutlak dibutuhkan bagi seseorang karyawan untuk dapat cepat beradaptasi dan menunjukkan performansi yang optimal sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang baik.