BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Prosedur pengelolaan pelatihan yang telah dijalankan oleh PT. TELKOM DIVRE III sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tahapan kegiatan yang telah dilakukan oleh PT. TELKOM DIVRE III , sebagaimana yang ditulis oleh Marihot Tua Efendi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tahapan kegiatan pengelolaan pelatihan tsb, yaitu :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need analysis atau need assessment.
2. Menentukan sasaran dan materi pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program pelatihan.

Adapun hal yang penulis anggap suatu permasalahan yaitu keterbatasan dana untuk biaya pelatihan , yang hanya sekitar 4,2 % dari biaya pegawai secara keseluruhan. Dana yang disediakan oleh PT. TELKOM DIVRE III untuk biaya pelatihan sekitar 8 M dan biaya pegawai sekitar 190 M. Data biaya pegawai terlampir.

Keterbatasan dana tersebut mengharuskan Divre III untuk cermat dalam memilih metode pelatihan yang akan digunakan. Dimana metode pelatihan dapat disesuaikan dengan keterbatasan anggaran pelatihan dalam arti tidak membutuhkan biaya yang cukup banyak, namun diharapkan tetap dapat meningkatkan efektivitas pelatihan tsb.

4.2 Saran

1. Perusahaan diharapkan tetap memelihara keramahtamahan dengan peserta magang agar peserta magang tidak canggung dalam menanyakan hal-hal yang ingin mereka ketahui tentang dunia kerja maupun masalah / topik yang sedang terjadi di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan kepada Perguruan Tinggi melalui mahasiswa-nya yang magang di tempat yang bersangkutan, agar ada suatu sinergi antara dunia kerja dengan dunia pendidikan.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM