# BAB IV

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan atas pengamatan yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Sari Ater bertujuan untuk mengubah prilaku kerja dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja dalam proses pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang dengan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan didalam dan diluar perusahaan.

Dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini PT. Sari Ater menggunakan beberapa model pelatihan dan pengembangan namun yang sering di lakukan oleh PT. Sari Ater adalah model pelatihan *job rotation* dimaksudkan dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan satu kejabatan lain akan menambah atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam variasi problem yang dihadapidan sedangkan *role playing* dimana dalam model ini menggunakan simulasi yang berarti suatu teknik dimana peserta diajak seolah-olah menghadapi suatu kenyataan dan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang terbatas.

Namun dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, PT. Sari Ater menghadapi berbagai macam kendala salah satunya model yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan sumber saya manusia kurang

tepat dengan kemampuan yang di miliki oleh karyawan, juga kendala waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di nilai tidak efektif bila di gunakan untuk tujuan merangsang karyawan agar berkebang jauh lebih baik dari sebelumnya karena terlalu lama.

Berkaitan dengan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lihat dari proses, model dan kendala yang di hadapi oleh PT. Sari Ater, upaya penanganan dan solusi yang di lakukan untuk pelatihan adalah dengan memberikan keleluasaan terhadap setiap department untuk melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, agar setiap karyawan dapat mengikuti program pelatihan yang di berikan dan tidak menggangu pekerjaan. Sedangkan untuk pengembangan, mulai berlakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan system skoring. Penilaian ini di ambil dari beberapa aspek mulai dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, tanggungjawab, produktivitas juga loyalitas. Dimana nilai dari setiap aspek ini akan di akumulasi dan hasilnya akan menunjukan apakah karyawan bersangkutan termasuk dalam kategori karyawan yang harus mendapat promosi, rotasi atau demosi.

**4.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat di berikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Program pelatihan dan pengembangan yang di berikan harus di sesuaikan dengan kemampuan dan bakat yang di miliki karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

tugas yang di berikan sehingga melalui pelatihan dan pengembangan dapat di hasilkan karyawan yang mempunyai kualifikasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

3. Perusahaan perlu mengadakan evaluasi kinerja karyawan setelah pelatihan dan pengembangan di lakukan.
4. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja agar tersedia lingkungan kerja yang lebih memadai bagi karyawan.