

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian tentang *Training and Development* untuk pejabat eksekutif di PT PLN APJ Mojokerto, dapat disimpulkan bahwa :

1. Untuk proses pelatihan pejabat eksekutif PT PLN Persero APJ Mojokerto ini meliputi :
 - a. *Input* (Peserta), adalah pejabat eksekutif PT PLN Persero APJ Mojokerto yang akan mengikuti diklat dibidang penjenjangan dan diklat penunjang.
 - b. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelatihan, terdiri atas *Man* (pelatih, yang telah dikualifikasi), *money* (alokasi pendanaan pelatihan merupakan tanggung jawab dari pihak penyelenggara yaitu UDIKLAT), *method* (diklat, pendidikan formal, workshop, seminar dan pengelolaan pengetahuan), *material* (Media dalam pelatihan menggunakan laptop dan LCD serta beberapa media yang disesuaikan dengan kondisi pelatihan)
 - c. *Output* (kemampuan) yaitu hasil dari proses pelatihan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja bagi pejabat eksekutif.
2. Dalam proses pelatihan dan pengembangan ada beberapa faktor pendukung dan penghambat pelatihan dan pengembangan untuk pejabat

eksekutifnya. Adapun faktor pendukung dari pelatihan untuk pengembangan pejabat eksekutif adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya keinginan karyawan managerial untuk meningkatkan potensi yang telah ada.
- b. Adanya tuntutan tugas yang baru sehingga karyawan tersebut harus mengembangkan atau memperdalam lagi pengetahuannya
- c. Jenjang karir yang ditawarkan PT PLN cukup menarik.

Disamping adanya faktor pendukung juga terdapat faktor penghambat dalam program pelatihan untuk pengembangan pejabat eksekutif yaitu :

- a. Dipihak PLN APJ Mojokerto sendiri tidak bisa dengan leluasa mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang kemudian berimbas pada peningkatan kualitas pelayanan.
- b. Kurangnya inisiatif dari kantor pusat untuk melaksanakan pelatihan yang berguna bagi keberlangsungan perusahaan,
- c. Kurangnya waktu yang dialokasikan untuk pelatihan itu sendiri (hanya satu tahun sekali).
- d. Pendanaan yang terbatas untuk melakukan pelatihan, sehingga perhitungan tentang alokasi dana masih menjadi prioritas yang utama.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian serta melihat kenyataan yang ada dan mengingat pelaksanaan program pelatihan berperan sangat signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, maka pihak PT PLN Persero agar lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam melaksanakan program pelatihan.

Maka saran dari penulis adalah :

1. Sebagaimana halnya dengan setiap pelaksanaan dari sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, maka pelatihan juga perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan. Maka pihak PT PLN (Persero) hendaknya melakukan kegiatan dengan tahapan yang terdiri atas: analisis kebutuhan, rancangan instruksional, validasi, implementasi dan evaluasi.
2. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pejabat eksekutif dengan tujuan untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan meningkatkan prestasi kerja pejabat, maka pelatihan pejabat perlu dikelola dengan baik agar tujuan dari pelaksanaan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal. Maka pihak PT PLN Persero hendaknya meningkatkannya melalui pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi bagi pejabat eksekutif yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi.
3. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi berhasil tidaknya program pelatihan adalah dengan adanya fasilitas yang memadai yakni salah

satunya tersediannya tempat yang nyaman untuk pelatihan, disamping itu juga tersediannya dana yang cukup untuk program pelatihan demi terlaksananya tujuan pelatihan.

4. Peneliti menekankan bahwa dalam penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian secara umum berjalan dengan lancar walaupun terdapat beberapa kendala antara lain kesempatan untuk melakukan wawancara mendalam, sedikit terbatas dikarenakan kesibukan para informan dalam bekerja. Selain itu data yang peneliti peroleh tidak dapat maupun dilampirkan secara utuh dikarenakan tidak bisanya peneliti menemui pihak Unit Pendidikan dan Pelatihan (UDIKLAT) yang berada di Pandaan serta peneliti tidak bisa melihat langsung bagaimana proses pelatihan berlangsung.