

**PERBEDAAN POLA PELATIHAN DAN PENGARUHNYA PADA PENAMBAHAN PENGETAHUAN,
PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN PERBAIKAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP
PEKERJAAN DI BAPINDO CABANG BASUKI RAHMAT SURABAYA**

S K R I P S I

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



B. 674/93
Her
P

**MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA**

OLEH :

RATIH HERAWATI

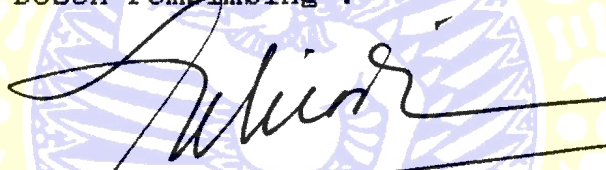
No. Pokok : 048712547

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1992**

Surabaya, .. *f-12-1992* ..

Bimbingan selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing :



(Drs. Ec. Tjuk K. Sukiadi)

SKRIPSI


PERBEDAAN POLA PELATIHAN DAN PENGARUHNYA PADA
PENAMBAHAN PENGETAHUAN, PENINGKATAN KETRAMPILAN, DAN
PERBAIKAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP PEKERJAAN
DI BAPINDO CABANG BASUKI RAHMAT SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

RATIH HERAWATI

No. Pokok : 048712547

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :
DOSEN PEMBIMBING,



DRS. EC. TJUK K. SUKIADI

TANGGAL 23-12-1992

KETUA JURUSAN,



DRS. EC. BUDIMAN CH., MA. PH.D.

TANGGAL 4-2-1993

B A B I V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian pada bab-bab terdahulu dan setelah penulis mengadakan analisa mengenai pengaruh masing-masing program pelatihan yang mencakup Intern Training dan Extern Training, maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan dengan adanya perbedaan pola pelatihan yang digunakan yaitu Intern Training dan Extern Training terdapat pula perbedaan pengaruhnya dalam menambah pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan di Bapindo Cabang Basuki Rahmat Surabaya, dapat diuji kebenarannya. Informasi yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan Bapindo Cabang Basuki Rahmat Surabaya menunjukkan, bahwa program-program pelatihan yang dilaksanakan telah memberikan sumbangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan, baik untuk karyawan pada tingkatan manajer maupun pelaksana. Diketahui pula bahwa menurut sebagian besar responden program Intern Training dirasakan dapat lebih diterima dibanding dengan Extern Training. Beranjak dari uraian di atas, maka pada bab ini penulis sampai pada beberapa kesimpulan sebagai berikut :

4.1. Intern Training mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menambah pengetahuan karyawan, karena materi yang disampaikan lebih relevan dengan pekerjaan sehari-hari, sehingga responden dapat mengetahui secara lebih jelas mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Sementara dengan Extern Training akan diperoleh masukan - masukan yang bermanfaat sebagai penunjang dari apa yang telah didapatkan dalam Intern Training. Dari masukan-masukan tersebut, para responden dapat membandingkan mana yang dirasakan baik serta dapat dikembangkan dan diterapkan khususnya di Bapindo Kantor Cabang Basuki Rahmat Surabaya, guna memberikan perbaikan bagi Bapindo. Selain itu karyawan juga dapat mengetahui perkembangan-perkembangan baru yang terjadi diluar rutinitas pekerjaan. Dengan demikian perkembangan-perkembangan yang terjadi di dalam atau di luar aktivitas perbankan dapat juga diikuti oleh karyawan. Hal ini penting agar bank yang bersangkutan tidak ketinggalan dengan competitor.

4.2. Intern Training juga dirasakan lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan ketrampilan, karena materi yang disampaikan lebih terspesifikasi

pada pekerjaan. Terlebih lagi dengan sering terjadinya problem-problem yang unik dan bersifat khusus yang tidak dapat diatasi dengan materi pada Extern Training yang lebih bersifat umum. Kasus-kasus tersebut dalam upaya pemecahannya seringkali memerlukan kecakapan khusus yang hanya didapat dari kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di bank yang bersangkutan, serta kebijaksanaan yang telah menjadi ketentuan di bank tersebut. Sedangkan materi yang diajarkan dalam Extern Training dapat digunakan sebagai masukan-masukan yang bermanfaat dan dapat melengkapi materi yang diperoleh dari Intern Training.

- 4.3. Perbaikan sikap responden terhadap pekerjaan juga dirasakan lebih banyak dipengaruhi Intern Training, karena akan lebih mudah bagi responden untuk mengerti pelajaran mengenai sikap, jika selain mendapatkannya melalui teori, juga melihat secara nyata dalam kehidupan sehari-hari, yaitu dengan mencontoh sikap instruktur yang biasanya juga merupakan atasan responden.

Dengan melihat pada hasil kesimpulan, tampak bahwa pada umumnya responden lebih merasakan pengaruh Intern Training dibanding Extern Training. Jadi harus disadari

oleh pihak Bapindo khususnya di Kantor Cabang Basuki Rahmat Surabaya, bahwa peranan Intern Training dalam meningkatkan nilai dari sumber daya manusianya sangat besar. Faktor lain yang mendukung adalah karena instruktur lebih mengerti mengenai keadaan karyawan di bank yang bersangkutan, maka melalui pelatihan ini dapat pula ditumbuhkan suatu kesadaran atau rasa memiliki terhadap perusahaan. Diharapkan dengan demikian akan dapat memotivasi karyawan agar mau bekerja lebih giat. Selain itu dari segi biaya, dirasakan Intern Training lebih menguntungkan, karena menggunakan instruktur dan sarana maupun prasarana milik perusahaan sendiri, sehingga anggaran dapat lebih ditekan. Dengan demikian Intern Training lebih mungkin untuk diadakan secara rutin. Untuk itu harus dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan guna lebih meningkatkan mutu Intern Training ini. Tapi bukan berarti peranan Extern Training boleh diabaikan. Oleh karena itu selain Intern Training, Extern Training juga penting untuk diberikan, karena akan lebih baik apabila kedua jenis program ini dengan segala kelebihan dan kekurangannya saling menunjang dalam pelaksanaannya.

Selain itu juga diketahui bahwa kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan bagi peningkatan kualitas diri mereka cukup tinggi. Ini erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang

selanjutnya diharapkan dapat mempengaruhi karir mereka di masa mendatang. Dengan demikian dapat diketahui pula, bahwa dukungan karyawan atas program pelatihan yang diadakan cukup besar.

Berdasarkan pada kesimpulan dan masalah-masalah yang penulis temui berhubungan dengan intern bank, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran yang tentunya penulis harapkan dapat bermanfaat serta dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan training (pelatihan) karyawan.

1. Agar program pelatihan dapat memberi hasil yang optimal, maka harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan guna menghindari program pelatihan yang pada akhirnya hanya akan merugikan karyawan dan merupakan pemborosan bagi perusahaan, karena sesungguhnya tidak perlu. Salah satu cara diantaranya adalah dilakukan penyusunan suatu materi silabus yang sesuai untuk masing-masing jenis pelatihan, serta sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Penyusunan materi silabus ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga selain berbobot dalam arti mengandung masukan dari berbagai sumber, juga cepat sehingga dapat digunakan tepat pada waktunya. Jika penyusunan materi silabus ini berjalan lambat, akibatnya program pelatihan

- dapat mengalami stagnasi dan terpaksa dilaksanakan dengan menggunakan materi silabus lama yang sudah tidak relevan atau materi silabus baru yang belum lengkap. Bila ini terjadi, program pelatihan akan berjalan sia-sia. Untuk menyusun materi silabus ini, pihak manajemen harus melaksanakan koordinasi dengan unit kerja yang mempunyai hubungan dengan suatu materi silabus, mengadakan inventarisasi materi silabus yang ada pada instansi atau lembaga yang sering mengadakan kerja sama dalam bidang pelatihan karyawan dan melaksanakan studi kepustakaan secara teratur.
2. Diupayakan untuk meningkatkan mutu dari program pelatihan itu sendiri, serta adanya pengaturan terhadap frekwensi maupun waktu pelaksanaannya, agar tidak terlalu mengganggu rutinitas kerja.
 3. Peningkatan penguasaan instruktur terhadap materi yang diajarkan serta penyediaan prasarana maupun sarana yang lebih lengkap, khususnya untuk program Intern Training. Hal ini guna mencegah terjadinya pelaksanaan program pelatihan yang monoton dan kurang bervariasi.
 4. Untuk program Extern Training, dimana bank menjalin kerja sama dengan Lembaga Pelatihan dan Pengembangan maupun instansi-instansi lain yang

terkait, sebaiknya dilakukan pertimbangan yang teliti guna memilih lembaga/instansi yang benar-benar berbobot, jangan hanya terpaku pada nama besar saja. Dengan demikian materi yang diberikan diharapkan dapat benar-benar bermanfaat dan dapat dipakai sebagai studi perbandingan bagi Bapindo sendiri.

5. Setelah mengadakan program pelatihan, sebaiknya diadakan evaluasi hasil pelatihan untuk melihat sejauh mana keberhasilan program pelatihan yang telah dilaksanakan. Dari hasil evaluasi ini akan didapat informasi apakah program pelatihan yang telah diberikan benar-benar bermanfaat bagi karyawan, dan apakah permasalahan yang dihadapi karyawan sehubungan dengan pekerjaannya telah dapat diatasi dengan adanya pelatihan tersebut. Hasil evaluasi ini selanjutnya dapat dipakai sebagai masukan dalam merencanakan program pelatihan berikutnya.