

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai analisis kebutuhan pelatihan karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat menggunakan metode kemampuan kerja jabatan (KKJ) dan kemampuan kerja pribadi (KKP), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Kemampuan karyawan di KPPP Jawa Barat berdasarkan hasil dari penelitian dan pengamatan dengan Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) mendapatkan kategori peringkat yang tinggi. Pada Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) untuk karyawan bagian administrasi & keuangan di KPPP Jawa Barat hasilnya menunjukkan beberapa subyek yang dianalisa mendapatkan kategori peringkat sedang untuk setiap jabatan bidang dan dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan bagian administrasi & keuangan dan unit simpan pinjam yang kategori peringkatnya sedang masih perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya.
2. Kebutuhan pelatihan karyawan untuk jabatan bagian Administrasi & Keuangan terfokus pada melakukan semua hal administrasi, melakukan semua hal keuangan dan hasil laporan. Sedangkan untuk jabatan bagian unit simpan pinjam membutuhkan pelatihan mengenai mengoptimalkan teknologi yang ada dalam menghimpun dana berupa simpanan tabungan anggota serta menyediakan atau menyalurkan kredit/pinjaman kepada anggota dan mencapai target yang ditentukan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai analisis kebutuhan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja jabatan di Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPP) Jawa Barat. Ada beberapa saran yang antara lain:

1. Saran Teoritis

Studi ini disarankan dapat melakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait dengan fenomena permasalahan dalam kebutuhan pelatihan karyawan. Hal tersebut didasarkan perlunya alasan dari setiap subjek analisis yang diteliti.

2. Saran Praktis

Pada pelaksanaan pelatihan sebaiknya koperasi melakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu, bukan hanya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, karena dengan analisis kebutuhan pelatihan akan dapat diketahui jenis pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan dibidangnya masing-masing serta tingkat prioritas kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan sebaiknya juga dilakukan secara kontinyu atau berkelanjutan 3 atau 6 bulan sekali dalam setahun, sehingga manfaat dari pelatihan tersebut tidak hanya dirasakan dalam beberapa waktu saja kemudian hilang seketika, tetapi tetap tertanam dalam budaya organisasi.