

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Adapun simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan KUD SHINTA Cicalengka telah berjalan dengan baik. Dengan itu pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti karyawan dapat memberikan manfaat kepada karyawan untuk meningkatkan kualitasnya. Namun ada beberapa indikator yang harus diperhatikan apabila melaksanakan pendidikan dan pelatihan agar lebih baik lagi antara lain jumlah peserta ideal, kesesuaian sasaran pendidikan dan pelatihan dan mudah tidaknya dipahami . Hal itu harus diperhatikan karena dari 10 indikator yang dinyatakan indikator-indikator tersebut memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya.
2. Kinerja karyawan KUD Shinta Cicalengka, maka didapat hasil karyawan KUD SHINTA Cicalengka telah bekerja dengan baik. Hal ini harus diapresiasi oleh pengurus KUD Shinta Cicalengka. Namun meskipun kinerja karyawan telah bekerja dengan baik ada indikator-indikator yang harus diperhatikan dan diperbaiki oleh pengurus mengenai indikator-indikator yang memiliki skore rendah seperti ketepatan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, sikap terhadap atasan dan jumlah anggota yang dapat dilayani dan skore terendah jumlah pekerjaan tambahan yang dapat dikerjaka. Maka dari itu pengurus KUD SHINTA Cicalengka harus tetap

melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

3. Upaya- upaya yang harus dilakukan KUD SHINTA Cicalengka untuk meningkat kinerja karyawannya antara lain melakukan pendidikan dan pelatihan pelayanan, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bersifat berkelanjutan serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik.

5.2. Saran

Berikut ini saran untuk KUD SHINTA Cicalengka antara lain:

1. Melaksanakan dan mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan yang rutin dan bersifat berkelanjutan atau kontinue agar sasaran pelatihan tepat sasaran dan peserta pendidikan dan pelatihan akan memiliki keahlian yang optimal pada bidangnya.
2. Melakukan pendidikan dan pelatihan dengan materi dan metode yang mudah dipahami oleh pesertanya agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai
3. Memilih pelatih atau instruktur yang kompeten dibidangnya. Contohnya apabila pendidikan dan pelatihan tentang perkoperasian maka instruktur yang dipilih dari Instits Koperasi Indonesia (IKOPIN) atau lembaga pendidikan perkoperasian (LAPENKOP) yang memang ahli dibidang perkoperasian.

4. Memiliki sarana prasarana seperti komputer agar hasil pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan bisa di implementasikan saat bekerja di Koperasi Untit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.
5. KUD SHINTA Cicalengka harus terus melakukan pengembangan kinerja karyawan agar karyawannya dapat bekerja lebih baik lagi dan memiliki kemampuan, pengetahuan, yang lebih baik.
6. KUD SHINTA Cicalengka harus melengkapi teknologi seperti komputer agar pengetahuan saat pelatihan dapat diimplementasikan di KUD SHINTA Cicalengka dengan baik.
7. Melakukan pendidikan dan pelatihan yang bersifat pengembangan keribadian untuk memperbaiki ketepatan hasil kerja dan ketelitian dalam bekerja, serta dapat mengerjakan jumlah pekerjaan tambahan yang dapat dikerjakan.
8. Melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai pelayanan untuk memperbaiki kuantitas anggota yang dapat dilayani.
9. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk melakukan pengembangan baik dalam bidang organisasi ataupun pelayanan.
10. Menciptakan kader-kader/ investasi SDM untuk menjalankan usaha koperasi dan menjadi penerus pimpinan pergerakan perkoperasian.
11. Koperasi harus ikut serta memperhatikan kesejahteraan karyawan koperasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.