

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada BAB III, maka dapat disimpulkan bahwa:

##### 1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

PT Chandra Asri Petrochemical dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menyediakan sarana dan prasana serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, kemampuan, dan juga kepemimpinan. Strategi peningkatan kinerja yang dilakukan oleh PT Chandra Asri Petrochemical adalah dengan cara memberikan motivasi, promosi jabatan, serta memberikan pendidikan dan pelatihan guna untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

##### 2. Implementasi *Training and Development*

Program *training and development* yang diterapkan oleh PT Chandra Asri Petrochemical adalah sebagai berikut:

###### a) Pembekalan (*Coaching*)

Pembekalan (*coaching*) adalah suatu pelatihan yang diberikan langsung oleh atasan kepada bawahan. Peran atasan disini adalah untuk membimbing dan memberikan pembekalan kepada karyawan secara langsung.

b) Program Magang

Program magang merupakan suatu pelatihan dimana seorang karyawan di kirimkan atau di transfer ke perusahaan anak cabang untuk mengetahui keadaan dan perbedaan tempat kerja keduanya.

Program tersebut dilakukan agar karyawan terlatih dan terbiasa untuk menghadapi masalah-masalah baru yang mungkin akan muncul kemudian hari.

c) *In House*

*In house* merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan di dalam perusahaan yang biasanya pesertanya lebih dari 10 orang karena apabila kurang dari 10 orang akan mengeluarkan biaya yang lebih besar lagi. Meskipun pelatihan ini dilakukan di dalam perusahaan, akan tetapi instruktur yang mendampingi diperoleh dari luar perusahaan.

d) *Internal Training*

*Internal training* bisa disebut juga sebagai *training mandatory* yaitu pelatihan yang sifatnya wajib. Pelatihan jenis ini biasanya dilakukan oleh karyawan baru dalam perusahaan yang didampingi langsung oleh instruktur dari dalam perusahaan juga. *Internal training* biasanya memiliki jumlah peserta lebih dari 20 orang atau lebih.

e) Pelatihan Teknis

Pelatihan jenis ini di adakan untuk menunjang tugas dan pekerjaan para karyawan dalam keseharian secara teknis. Dalam pelatihan teknis, karyawan dilatih untuk belajar mengoperasikan mesin-mesin atau alat-alat terbaru.

f) Pengembangan Kepribadian

Pengembangan kepribadian biasanya dilakukan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dari dalam perusahaan, program yang dilakukan salah satunya adalah pengajian rutin setiap hari jumat. Apabila dari luar perusahaan contohnya adalah seperti mengikuti seminar, *workshop*, dan lain-lain.

g) *External Training (Domestic & Overseas)*

Program pelatihan *external domestic* maupun *overseas* merupakan jenis pelatihan yang dilakukan di luar perusahaan. Instruktur yang mendampingi juga berasal dari luar perusahaan.

3. *Hambatan Training and Development*

Hambatan atau kendala yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical yaitu:

- a) Karyawan yang berhalangan hadir atau berhalangan mengikuti program tersebut maka tidak memberikan keterangan yang jelas sehingga posisinya tidak dapat digantikan oleh karyawan lainnya.
- b) Seseorang yang memiliki hasil testnya rendah akan mudah tergantikan oleh karyawan lain karena tidak ada program remidi

sehingga karyawan tidak mendapatkan bekal apapun dengan adanya pelatihan tersebut.

- c) Adapun karyawan yang sudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan tetapi karyawan tersebut tidak ingin membagikan pengetahuan yang diperolehnya kepada karyawan lain. Padahal hal tersebut merupakan kebijakan dari perusahaan dan sangat menghemat biaya pelatihan dan pengembangan.

#### 4.2 Saran

Pada bab ini penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Chandra Asri Petrochemical dalam penerapan Pelatihan dan Pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang dipilih oleh perusahaan sebaiknya di informasikan dengan jelas kepada karyawan, hal tersebut dilakukan agar karyawan mengetahui program pelatihan dan pengembangan yang akan di ikutinya.
2. Sebaiknya, hasil evaluasi program pelatihan dan pengembangan disampaikan secara transparan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang memiliki kompetensi rendah dapat di dahulukan atau dapat diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan kembali.
3. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan apabila tidak ingin berbagi pengetahuannya atau karyawan yang memiliki

*team work* yang buruk, maka sebaiknya diberikan sanksi. Sanksi yang diberikan adalah karyawan tersebut tidak bisa diikuti sertakan lagi dalam program pelatihan dan pengembangan dalam jangka waktu tertentu.

