

BAB IX

PENUTUP

9.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Strategi bisnis yang dipilih oleh Inna Garuda adalah strategi yang berorientasi pada kualitas, yaitu: kualitas layanan dan kualitas produk unggul. Pilihan strategi di Inna Garuda dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah tipologi strategi *defender* mirip dengan tipologi Miles & Snow. Gambaran proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di hotel Inna Garuda mulai dari GM, MPM, dan seksi-seksi yang ada dibawah MPM, yaitu; CPA (*Chief Personal Administration*), *Training Officer*, dan *Legal Office*. faktor proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan yang ada di Inna Garuda adalah dengan melakukan keterhubungan tujuan strategis dan misi organisasi, evaluasi penilaian kebutuhan departemen, *guest comment* “masukan pelanggan”, intervensi kebijakan pemerintah, dan faktor anggaran keuangan.
2. Gambaran proses implementasi strategi pelatihan dan pengembangan yang ada di Inna Garuda merupakan tanggung jawab bersama lintas-hirarki (*General Manager, Manpower Manager, Training Manager, Head of Department*, dan seluruh Karyawan) yang ada di Inna Garuda mirip dengan penelitian yang dilakukan Horwitz (1999). Implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di Inna Garuda merupakan serangkaian proses pengembangan program, anggaran, dan prosedur untuk menindaklanjuti strategi yang telah dirumuskan oleh organisasi untuk mencapai sebuah sinergi.

3. Evaluator di Inna Garuda dilakukan di berbagai. Evaluator yang ada di Inna Garuda sendiri dapat dilakukan mulai dari tingkatan kepala departemen, manajer *training*, dan MPD, mirip dengan teori David (2006). Gambaran proses evaluasi strategi yang ada di hotel Inna Garuda adalah dengan mengevaluasi *revenue* perusahaan, *guest comment*, dan penilaian kinerja yang ada di lapangan.
4. Ukuran keberhasilan suatu strategi pelatihan dan pengembangan yang ada di Inna Garuda adalah ketika *revenue* meningkat, pelanggan puas, dan *comment* negatif menurun. Mirip dengan penelitian Muhlemeyer dan Clarke (1997) ketika keberhasilan perusahaan diukur dalam hal keuangan.

9.2 Saran

Adanya inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis adalah agar bagaimana adanya integrasi antara strategi bisnis dan fungsi SDM terkhusus di fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan. Dari perspektif luas, tujuan dari pelatihan adalah untuk memberikan kontribusi untuk tujuan-tujuan organisasi. Program pelatihan harus dikembangkan pada tujuan dan strategi perusahaan dan mengarahkan pelatihan sesuai agar sesuai dengan visi-misi serta strategi organisasi.

1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian sarannya adalah membuat hubungan antara pelatihan dan tujuan organisasi lebih menyeluruh serta manajemen puncak hingga ke *corporate strategy*. Inna Garuda perlu menyadari bahwa karyawan tidak hanya perlu tahu bagaimana kegiatan operasional tetapi keahlian pekerjaan yang unggul; pengetahuan tentang kompetitif, industri, dan tren teknologi; dan kemampuan untuk terus belajar dan memanfaatkan informasi baru. Karakteristik ini lebih membantu organisasi beradaptasi dan berinovasi

untuk bersaing jauh lebih efektif dalam dunia bisnis global yang serba cepat saat ini. Karena pelatihan memainkan peran sentral dalam memelihara, memperkuat, dan memperluas kemampuan dari suatu perusahaan dengan cara ini, ia telah menjadi bagian dari tulang punggung manajemen strategis.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diperlukannya perluasan objek dan fokus penelitian ke hotel bintang 5. Bila perlu menambah jumlah objek penelitian sebagai bahan perbandingan proses strategi pelatihan dan pengembangan yang ada. Terakhir menambahkan triangulasi sumber dari konsumen dan pelanggan.

3. Bagi Pembaca

Harapannya dengan penelitian ini dapat memicu para pembaca untuk dapat menerapkan pelatihan dan pengembangan yang strategis agar dapat mencapai keunggulan kompetitif.