

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan kinerja anggota kelompok binaan Human Initiative sebelum dan sesudah mengikuti pengembangan SDM melalui pelatihan. Kinerja yang mengalami perubahan adalah kinerja pengetahuan, kinerja keterampilan, dan kinerja sikap. Anggota kelompok binaan Human Initiative memiliki kinerja yang lebih baik setelah mengikuti rangkaian pelatihan yang diselenggarakan oleh Human Initiative.
2. Efektifitas proses pengembangan SDM melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative termasuk dalam kategori sedang. Artinya proses pengembangan SDM melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative belum sepenuhnya efektif. Dari 7 proses yang diamati, 4 proses yaitu penilaian kebutuhan, sasaran ukuran pelatihan, rancangan penyelenggaraan pelatihan, dan materi program masuk dalam kategori sedang. Sementara itu pada 3 proses lainnya yaitu tujuan pelatihan, prinsip pembelajaran, dan evaluasi pelatihan masuk dalam kategori tinggi.
3. Penurunan keaktifan anggota kelompok dan belum optimalnya usaha yang dijalankan kelompok binaan Human Initiative disebabkan karena hasil pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative belum berhasil sepenuhnya atau temasuk dalam kategori sedang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative secara signifikan yaitu faktor kesesuaian kurikulum, dan faktor program CSR.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Kinerja anggota kelompok binaan Human Initiative perlu terus dikembangkan, salah satunya dengan mengoptimalkan peran pengurus kelompok dari internal maupun Human Initiative dari eksternal dalam terus membangkitkan motivasi anggota kelompok untuk memunculkan keinginan dari diri anggota kelompok sendiri agar usaha yang dijalankan lebih berkembang sehingga kemandirian bisa tercapai. Selain itu yang tidak boleh dikesampingkan adalah bagaimana materi-materi pelatihan yang terdiri dari teknis produksi, pemasaran, keuangan, dan perencanaan bisnis hendaknya diterapkan secara menyeluruh oleh anggota kelompok binaan sehingga kinerja mereka dalam menjalankan usaha menjadi lebih baik.
2. Agar pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative lebih efektif kedepannya, maka sebaiknya perlu lebih diperhatikan penilaian kebutuhan pada anggota kelompok beserta pola rekrutmennya, sasaran dan ukuran pelatihan yang jelas, rancangan penyelenggaraan pelatihan yang lebih terstruktur, dan materi program pelatihan yang lebih lengkap.
3. Perancangan kurikulum pelatihan yang diselenggarakan Human Initiative untuk masa yang akan datang sebaiknya dirancang lebih terstruktur dengan melibatkan penerima manfaat atau calon peserta pelatihan. Selain itu diperlukan perencanaan panduan umum pelatihan berupa kurikulum secara tertulis yang bisa dikondisikan sesuai kebutuhan peserta pelatihan nantinya, serta adanya penilaian pelatihan secara kontinu yang secara periodik telah dijadwalkan.
4. Dalam program CSR yang berisikan pelatihan masyarakat, diharapkan Human Initiative bersama lembaga mitra membuat prosedur pengajuan yang sederhana, persyaratan yang lebih mudah diakses, dan ketepatsasaran dari penerima manfaat yang nantinya juga berperan sebagai peserta pelatihan