

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada program pelatihan “*Continuing Airworthiness*”, terdapat ketercapaian pada aspek kinerja yang diteliti, khususnya pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Ini menunjukkan bahwa tujuan program yang ditetapkan pada awal perencanaan program sesuai dengan data kinerja;

1. Pengetahuan

Peserta program pelatihan “*Continuing Airworthiness*” telah memiliki pengetahuan setelah mengikuti pelatihan. Pengetahuan yang telah dimiliki adalah terkait dengan kelayakan perawatan pesawat. Peserta program pelatihan memahami sejarah dan organisasi kelayakan udara, Peserta memahami teknik administrasi dan peraturan sertifikasi produk aeronautika. Peserta memahami spesifikasi operasi dan program pemeliharaan pesawat terbang. Peserta memahami audit dan pencatatan pemeliharaan pesawat terbang. *Continuing Airworthiness Training Program* mampu meningkatkan pengetahuan para peserta program pelatihan. Namun untuk para manager yang sudah senior,

konsep kelaikan udara bukan merupakan pengetahuan yang baru. Hal ini disebabkan pengetahuan yang terbentuk dari pengalaman. Sehingga *Continuing Airworthiness Training Program* ini lebih bersifat memperkuat pengetahuan.

2. Keterampilan

Peserta program pelatihan "*Continuing Airworthiness*" telah memiliki keterampilan kerja yang berkaitan dengan kelaikan udara dengan sangat baik seperti membuat *effectivity document, maintenance plan*, serta memastikan MPD dan AD/SB terekam berdasarkan kelaikan udara. Namun tujuan program masih harus disesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaporan modifikasi serta pengklasifikasian *defect* dalam perawatan pesawat terbang. Hal ini dikarenakan pekerjaan dalam perawatan pesawat terbagi menjadi berbagai tugas kerja.

3. Sikap kerja

Manager lulusan *Continuing Airworthiness Training Program* telah memiliki sikap kerja yang sangat baik setelah kembali ketempat kerja sebagai hasil dari program pelatihan. Sikap kerja yang paling dominan adalah *Professional*. Aspek sikap kerja yang lainnya juga sudah sangat baik, yaitu *Concern for People, Integrity, Teamwork, dan*

Customer Focus. Dinamika dalam pekerjaan menjadikan sikap kerja penting untuk ditingkatkan mengingat masih ada rekan kerja peserta yang merasa kurang dalam komunikasi dalam penyelesaian tugas kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diberikan, implikasi dari penelitian terhadap *Continuing Airworthiness Training Program* pada PT. Garuda Maintenance Facility AeroAsia sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penilaian kesesuaian tujuan program pelatihan "*Continuing Airworthiness*".
2. Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kualitas evaluasi pada Dinas *Learning Services* PT. Garuda Maintenance Facility AeroAsia hingga tahap evaluasi pasca program pelatihan
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam evaluasi pasca program pelatihan selanjutnya
4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan serta referensi untuk pengambilan keputusan apakah program pelatihan "*Continuing Airworthiness*" dapat dilanjutkan atau tidak.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut saran yang didapat dari hasil lapangan dan dapat dilakukan sebagai tindak lanjut dari penelitian, diantaranya:

1. Tujuan program pelatihan lebih ditekankan pada orientasi pekerjaan tidak hanya sebatas pemahaman. Teori teori dan aplikasi dalam *Continuing Airworthiness Training Program* sangat banyak sehingga membutuhkan kejelian penyelenggara pelatihan untuk mendesign program. Para peserta pelatihan mengharapkan program pelatihan yang dilakukan lebih “napak bumi” seperti menggunakan studikusus ataupun *field trip* mengenai permasalahan actual dilapangan.
2. Akan lebih baik jika evaluasi yang dilakukan oleh Dinas *learning Services* pada PT. Garuda Maintenance Facility AeroAsia dilakukan secara keseluruhan. Peneliti merekomendasikan untuk penilaian pada alumni setelah lulus dan kembali ketempat mereka bekerja masing masing. Ini difokuskan untuk melihat keberhasilan program pelatihan apakah pelatihan yang dilakukan perlu dikembangkan maupun diperbaiki dikemudian hari. Sehingga evaluasi yang dilakukan menjadi rutin dan lengkap.
3. Untuk instruktur atau widyaiswara *continuing airworthiness training program* diharapkan memiliki pemahaman yang sama terkait standart

pekerjaan sehingga tidak terjadi perbedaan pemahaman pada peserta program. Instruktur atau widyaiswara diharapkan memberikan 'realcase' sehingga para peserta dapat melihat relevansi materi program dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. Untuk peserta pelatihan, lebih memanfaatkan mentoring yang ada pada program pelatihan selama 6 bulan dengan maksimal. Ini dimaksudkan agar pengetahuan yang masih kurang jelas dalam kelas pelatihan dapat secara optimal diserap peserta.
5. Materi pelatihan yang digunakan di design lebih menarik agar transfer pengetahuan pada peserta pelatihan lebih efektif. Penggunaan multimedia seperti video, animasi, serta dan tampilan slide mengenai airworthiness akan sangat membantu transfer pengetahuan kepada peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku / Jurnal:

- Arikunto, Suharsimi & Cepi Safruddin Abdul Jabbar. Evaluasi Program Pendidikan (Bumi Aksara:2009)
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. (Rineka Cipta, 2010)
- Certified Performance Technology. (Maryland: ISPI, 2012)
- Daryanto, Bintoro & Ismanto Setyobudi, Manajemen Diklat (Gava Media 2014)
- Hamalik, Oemar. Pengembangan Sumberdaya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu (Bumi Aksara 2005)
- Harold D. Stolovich. Dkk, Handbook of Human Performance Technology, San francisco; Josey – Bass)
- James A. Pershing, Handbook of Human Performance Technology, Third Edition : Principles, Practices, and Potential (San Fransisco: Pfeiffer,2006)
- Kirkpatrick, Donald L & James D Kirkpatrick, Evaluating Training Programs The Four Levels (Berrett-Koehler Publishers, 2008)
- Musfiqon, Pedoman lengkap metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta, PT. Pustaka Publisher,2012)
- Nana Sudjana, Penilaian hasil Proses Belajar Mengajar (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001),
- Prawiradilaga, Dewi S. Wawasan Teknologi Pendidikan (Prenada Media Group)
- Pribadi, Benny A. Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi, Implementasi ADDIE (Prenada Media Group, 2014)

- Reza Sisakhti, Effective Learning Environments: Creating A Successful Strategy For Your Organization (American Society for Training and Development)
- Stufflebeam, Daniel L and Anthony J. Skinfield. Evaluation Theory, Models, and Applications (Jossey-Bass:2007)
- Spector, . J.Michael ,M .David Merrill Ect, Handbook of Research on Educational Communications and Technology (Springer:2014)
- Stevens, Floraline, Frances Lawrenz &Ect. Handbook for Project Evaluation : Science, Mathematics, Engineering and Technology Education (National Science Foundation:1991)
- Wirawan,Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi(RajaGrafindo Persada : 2011:
- Wholey, Joseph S., Harry P. Hatry & Kathryn E. Newcomer, Handbook of Practical Program Evaluation (Published by Jossey-Bass,2010

Sumber Lain:

- Company Knowledge Profile Garuda Maintenance Facility tahun 2015
- GMF News edisi November 2015
- GMF News, Edisi Desember 2015
- Gmf-aeroasia.co.id/about-gmf/ Di unggah pukul 3.36 tanggal 26 Oktober 2016
- http://debwagner.info/hpttoolkit/intervention_hpt, diunduh 2 November 2016 pukul 01.17
- <https://en.oxforddictionaries.com/definition/evaluation> di unduh tanggal 15 November 2016 pukul 10:46
- <http://kbbi.web.id/pasca>
- Mentoring Experience Log Book (GMF Learning Services, 2015)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SILABUS CONTINUING AIRWORTHINESS

TRAINING PROGRAM

LAMPIRAN 2

KISI KISI & LEMBAR VALIDASI

LAMPIRAN 3

INSTRUMENT PENELITIAN

LAMPIRAN 4

HASIL PENELITIAN

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI