

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan model Allison Rossett langkah kedua menetapkan tahapan analisis kebutuhan, dapat ditarik kesimpulan sesuai yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Tahap mengidentifikasi keadaan optimal mengacu pada 8 aspek kinerja sebagai acuan yang didapat dari kompilasi praktis terbaik perusahaan-perusahaan dan instansi yang sudah lebih dulu menerapkan *Corporate University* dalam situs terpercaya indocorpu.wordpress.com/2013/07/, antara lain: menerapkan [Standard Training Equivalent \(STE\)](#), menyediakan berbagai metode pembelajaran, menyertakan website, mengembangkan program-program *on the job training*, menerapkan *blended learning*, menyediakan database aset pengetahuan, membangun aliansi kemitraan pembelajaran dengan lembaga pendidikan, dan melakukan *Benchmark* secara periodik dengan *Corporate University* lain. Aspek-aspek tersebut dijadikan sebagai acuan dalam mengukur tingkat optimal BPPK dalam menerapkan dan mengembangkan pelatihan yang berbasis *Corporate University*.
2. Tahap mengidentifikasi keadaan kinerja aktual BPPK diperoleh menggunakan angket yang berisi jawab “Ya” dan “Tidak” yang disebarkan kepada 30 pegawai bidang Renbangdik (Perencanaan dan Pengembangan Diklat) pada pusdiklat di lingkungan BPPK. Hasil data angket ditampilkan dalam bentuk persentase dengan total ya 56.2% dan tidak 43.8%. Lalu disintesis dengan hasil wawancara kepada 4 narasumber yaitu 3 kepala pusdiklat di lingkungan BPPK dan 1 kepala sekretariat badan BPPK, sehingga terlihat bahwa sebagian besar aspek kinerja telah diterapkan dan hampir sebagian belum dioptimalkan.
3. Hasil identifikasi kesenjangan diperoleh dari perbandingan antara sintesis kedua hasil data tersebut dengan 8 aspek kinerja sebagai acuan kondisi optimal *Corporate University*. Kesenjangan pada semua

aspek sama yaitu banyak pegawai bidang Renbangdik pada pusdiklat di lingkungan BPPK yang belum optimal dalam menerapkan aspek strategi pendekatan *Corporate University* untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang berbasis *Corporate University*. Padahal diketahui tugas dan fungsi bidang Renbangdik sama dalam satuan unit BPPK Kemenkeu.

4. Penyebab faktor kesenjangan ditentukan dengan dugaan peneliti dari hasil kesenjangan yang ditemukan. Dugaan yang menjadi temuan ditetapkan untuk menentukan rekomendasi sesuai acuan 8 aspek kinerja *Corporate University* yang dipakai dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, tahap kelima penelitian analisis kebutuhan pelatihan ini berupa rekomendasi yang diberikan sebagai tindak lanjut penelitian:

1. Menerapkan [*Standard Training Equivalent \(STE\)*](#)

Kepala pusdiklat dan seluruh jajaran bidang Renbangdik memutuskan suatu pertimbangan bahwa [*Standard Training Equivalent \(STE\)*](#) atau Standar Pelatihan yang Setara tersebut harus difungsikan dengan optimal dalam tugas bidang Renbangdik, agar pelatihan berbasis *Corporate University* berjalan dengan ideal.

2. Menyediakan berbagai metode pembelajaran

Mengadakan kegiatan *Knowledge Sharing* yang dijadikan sebuah agenda rutin antar pusdiklat di lingkungan BPPK. Meskipun menurut hasil wawancara ditemukan jawaban ada kegiatan tersebut namun kesenjangan ini membuktikan bahwa membentuk suatu forum untuk berbagi pengetahuan perlu ditingkatkan dan rutin.

3. Menyertakan *website*

- Menyediakan sarana dan prasarana pusdiklat yang sesuai strategi pelatihan *Coporate University* yaitu kelas pelatihan berbasis *e-learning* atau *e-courses*. Serta media/alat pembelajaran yang dapat

digunakan baik instruktur maupun peserta pelatihan yang terintegrasi dengan komputer, laptop, dan gawai/*smartphone*.

- Mengadakan kegiatan *Knowledge Sharing* yang dijadikan sebuah agenda rutin antar pusdiklat di lingkungan BPPK.

4. Mengembangkan program-program *on the job training*

Kepala pusdiklat dan seluruh jajaran bidang Renbangdik memutuskan suatu pertimbangan bahwa program *on the job training* perlu dijadikan pelatihan berkelanjutan agar dapat diketahui hasil pelatihan yang sudah didapat efektif atau tidak bagi peserta pasca pelatihan.

5. Menerapkan *blended learning*

Kurangnya pengetahuan pegawai bidang Renbangdik dalam menyediakan metode belajar yang terbaik sesuai dengan cara yang paling tepat guna. Kemungkinan ada pusdiklat yang menganggap bahwa penerapan *blended learning* tidak terlalu penting karena pelatihan klasikal masih diandalkan.

6. Menyediakan database aset pengetahuan

Kemungkinan ada perbedaan cara antar pusdiklat meskipun sama di lingkungan BPPK. Berdasarkan wawancara bahwa pusdiklat sudah pasti akan mendapatkan informasi calon peserta pelatihan dari unit Kementerian Keuangan non diklat agar bidang Renbangdik nantinya membuka pelatihan yang dibutuhkan. Bidang Renbangdik mempunyai kebijakan tersendiri untuk mengumpulkan data informasi pengetahuan calon peserta pelatihan.

7. Membangun aliansi kemitraan pembelajaran dengan lembaga pendidikan

Pusdiklat tertentu yang menjawab tidak pada aspek ke 7 ini bahwa sebaiknya melakukan kerjasama atau membentuk kemitraan dengan lembaga pendidikan lain seperti bermitra dengan universitas berlatar pendidikan (Universitas Negeri Jakarta, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, dan lain-lain). Sehingga dapat mengadakan

pelatihan dengan ahli materi ataupun instruktur yang memiliki wawasan lebih baik dalam proses dan strategi pembelajaran.

8. Melakukan *Benchmark* secara periodik dengan *Corporate University* lain

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan maka, terlihat bahwa kesenjangan yang berarti, tidak tampak di dalamnya. Oleh karena tidak terlihatnya kesenjangan, kebutuhan akan rekomendasi pada aspek ini dipandang tidak diperlukan.