

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya mengenai strategi pengembangan kualitas karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 5 (lima) program pengembangan menurut Dessler (2011) yaitu program training, program seminar, program reward, program diskusi dan program keseimbangan sebagai berikut:

1. Program Training

Program training, proses mengajar kepada karyawan untuk mendapatkan kemampuan dasar. Dalam penelitian didapati hasil bahwa karyawan maupun perusahaan merasa program training yang diadakan oleh perusahaan mampu berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan yaitu menambah pengetahuan karyawan terkait hal-hal yang berhubungan dengan barang dan jasa serta pekerjaan yang dilakukan sehari-harinya.

2. Program Seminar

Program seminar, dilakukan satu bulan sekali yang diberikan dari vendor atau perusahaan yang bekerjasama dengan CV. Meastro Gilingan Surakarta dalam memenuhi kebutuhan pasar. Dari hasil penelitian program seminar sangat membantu bagi divisi penjualan untuk menaikkan penjualan produk, namun bagi divisi lain seperti divisi pajak dan divisi

gudang seharusnya tidak diwajibkan mengikuti program tersebut mengingat jobdesk mereka tidak berkaitan dengan program yang diadakan.

3. Program Reward

Program reward merupakan program pengembangan berbentuk kompetisi yang bertujuan untuk memilih karyawan pada beberapa jabatan atau divisi. Serta meningkatkan kinerja karyawan untuk terus *on track* dan menghasilkan energi positif antara karyawan satu dengan yang lain.

4. Program Diskusi

Program diskusi merupakan program pengembangan dimana setiap karyawan dapat saling berbagi informasi maupun mengenal karyawan yang lain dengan lebih akrab. Namun program ini memiliki banyak kelemahan dimana banyak pendapat yang mengatakan bahwa bentrok dengan jam kerja, terlebih lagi untuk divisi mekanik ketika ada telepon mendadak dari konsumen maka mereka tidak bisa mengikuti program tersebut.

5. Program Keseimbangan

Program pengembangan dimana karyawan diberikan pelatihan untuk menyeimbangkan antara tuntutan profesi namun juga kebutuhan pribadi. Dengan program ini mampu mengurangi konflik pribadi maupun konflik pribadi dengan karyawan lainnya. Perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan maupun jaminan kecelakaan kerja supaya karyawan merasa aman.

B. Saran

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi CV Maestro Gilingan Surakarta dalam pelaksanaan Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada CV Maestro Gilingan Surakarta, saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Waktu pelaksanaan program pengembangan karyawan sebaiknya disusun lebih efektif supaya tidak mengganggu jam kerja karyawan terutama bagian teknisi karena pekerjaan mereka tidak bisa ditinggal.
2. Pada program Seminar yang dikhususkan untuk karyawan Bagian Penjualan saja sedangkan untuk karyawan yang lain tidak mengikuti program ini sebaiknya penyusun program Seminar bisa di revisi untuk peserta yang mengikuti program seminar sehingga lebih efektif lagi bagi seluruh karyawan.
3. Menambahkan personel SDM untuk membantu HRD dalam menangani pengembangan karyawan sehingga ada *partner* untuk bertukar pikiran dan untuk penilaian bisa lebih subjektif lagi.
4. Membuat program yang kreatif yang sesuai dengan program pengembangan sehingga karyawan memiliki ketertarikan lebih terhadap program pengembangan kualitas karyawan.