

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, dapat diambil suatu simpulan terhadap penelitian ini, yaitu :

1. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan program pelatihan agribisnis pertanian dalam rangka pembekalan pegawai yang akan menjalani masa persiapan pensiun pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sudah berjalan dengan **baik** dan sesuai dengan fungsi dan tujuannya. Perusahaan telah melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan minat peserta, hal tersebut terlihat dari metode, materi, waktu, instruktur dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
2. Pada beberapa indikator bahkan menunjukkan nilai skor yang tinggi atau berkategori sangat baik. Dimensi Pembelajaran dan Perilaku merupakan dimensi yang bobot indikatornya rata-rata tinggi. Selain itu skor tinggi juga terdapat pada beberapa indikator antara lain, pada dimensi Pembelajaran indikator sistem pengajaran bersifat dua arah sehingga memudahkan proses pelatihan, terdapat peningkatan pengetahuan setelah peserta mengikuti pelatihan dan terdapat peningkatan keterampilan setelah peserta mengikuti pelatihan serta pada dimensi perilaku indikator pelatihan ini dapat membantu membangun rasa positif (optimis) pada diri peserta dalam menghadapi dan memasuki masa pensiun, pelatihan ini dapat membantu peserta dalam mempersiapkan karir kedua / pensiun dan Pelatihan ini dapat mengingatkan peserta dalam tanggung jawab peserta terhadap diri, keluarga dan masyarakat. Namun terdapat indikator yang memiliki skor terendah, yaitu keluasaan penguasaan materi pelatihan dan kedalaman materi pelatihan yang dimiliki instruktur. Sebagian responden tidak menyetujui bahwa keluasaan materi pelatihan yang dimiliki instruktur sangat baik karena kemampuan berkomunikasi dari beberapa instruktur masih dirasa kurang maksimal dalam menyampaikan materi pelatihan namun masih dalam kategori baik.

Saran

Beberapa saran disampaikan agar penelitian ini bermanfaat untuk peningkatan program pembekalan pegawai yang akan menjalani masa persiapan pensiun. Beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pada indikator yang masih memiliki skor rendah, yaitu pada kompetensi instruktur meliputi keluasan penguasaan materi pelatihan, kedalaman dan kemampuan komunikasi, agar menjadi perhatian manajemen terkait misalnya dengan mencari instruktur yang lebih kompeten, memberikan pelatihan bagi para instruktur tersebut atau melakukan kerjasama dengan instansi terkait perihal pemenuhan kebutuhan instruktur pelatihan.
2. Dalam hal peningkatan kualitas program pembekalan pegawai yang akan menjalani masa persiapan pensiun, agar PT PLN (Persero) Disjaya dan Tangerang melakukan analisa dan evaluasi program tersebut sehingga materi-materi, kurikulum dan jenis pelatihan dapat terus diperbaharui mengikuti perkembangan jaman dan kebutuhan para pesertanya sehingga tujuan dari program tersebut yaitu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial pegawai yang berkelanjutan bagi para pegawai yang sudah pensiun dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia seutuhnya dapat terwujud serta agar pihak penyelenggara menyediakan lebih banyak lagi pilihan-pilihan materi lainnya yang sesuai dengan kebutuhan dan minat peserta. Penambahan materi keagamaan selama pegawai mengikuti program pembekalan dengan harapan pegawai dapat memperdalam ajaran agama masing, mengurangi stres serta dapat mengisi waktu luang para pegawai yang sudah pensiun dengan meningkatkan kegiatan keagamaan.
3. Kurangnya Sosialisasi dari perusahaan menyebabkan banyak pegawai yang kurang tertarik akan program pembekalan pegawai yang akan menjalani Masa Persiapan Pensiun (MPP), agar PT PLN (Persero) Disjaya dan Tangerang lebih meningkatkan lagi sosialisasi kepada para pegawainya.
4. Melakukan program pasca pensiun untuk memonitor keberhasilan peserta setelah mengikuti program pembekalan tersebut juga menjadi saran terakhir peneliti.