

EFEKTIVITAS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN HOTEL MERPATI PONTIANAK

Febriyanti

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia adalah penyelesaian dari sebuah pekerjaan atau rencana pekerjaan yang telah dirancang. Dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kreativitas karyawan dalam menguasai atau mengerjakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pendidikan dan pelatihan karyawan Hotel Merpati Pontianak. Agar pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan maka pihak Hotel harus mampu mengetahui kebutuhan dan sasaran pelatihan karyawan yang bekerja. Seleksi para pelatihan. Para peserta pelatihan merupakan masukan yang paling penting karena mereka adalah sasaran pelatihan. Dengan kata lain, Hotel Merpati harus melakukan penyeleksian karena seleksi pelatihan akan menentukan berbagai hal seperti materi pelatihan dan teknik serta metode belajar-mengajar yang diperlukan karyawan Hotel Merpati Pontianak.

Kata Kunci: Program Pendidikan dan Pelatihan

A. Pendahuluan

Bisnis perhotelan merupakan bisnis yang semakin digemari oleh para pengusaha di Pontianak. Jumlah permintaan penginapan terus meningkat. Fakta dilapangan menunjukkan semakin banyak Hotel didirikan oleh para pengusaha di Pontianak. Hotel-hotel baru terus dibangun, sementara Hotel-hotel lama direnovasi. Perkembangan ini menyulut persaingan bisnis Hotel yang semakin ketat.

Untuk menciptakan sumber daya manusia handal maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama yang perlu dikembangkan dan dilatih. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha perusahaan untuk membuat sumber daya manusia menjadi lebih inovatif, kreatif, dan memahami atau mengetahui seluk beluk pelaksanaan pekerjaan yang dijalankan.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, pihak Hotel Merpati mendorong para pegawainya untuk mengikuti program tersebut. Berikut adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Hotel Merpati Pontianak pada Tabel 1.1:

TABEL 1
HOTEL MERPATI PONTIANAK
JUMLAH DAN FREKUENSI KARYAWAN YANG MENGIKUTI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DARI TAHUN 2009 s.d 2013

Jenis Pelatihan	Nama Pelatihan	2009		2010		2011		2012		2013	
		JK	FP	JK	FP	JK	FP	JK	FP	JK	FP
Berjenjang	Kepemimpinan Dasar	3	1	2	1	1	1	3	1	-	-
	Kepemimpinan Menengah	4	1	1	1	1	1	2	1	-	-
	Kepemimpinan Lanjutan	2	1	1	1	1	1	1	1	-	-
Pendukung	Komputer	-	-	35	1	35	1	30	1	50	2
	Pelatihan Badan Lingkungan Hidup	25	1	30	1	27	1	-	-	-	-
	Pelatihan Layak Sehat	34	2	50	2	63	2	25	2	50	1
	Pelatihan dari Depnaker	40	1	56	1	32	1	50	1	38	1
	Pelatihan Pengarahan Cara Kerja	8	3	14	3	6	1	4	1	6	1
	Seminar/Loka karya	50	1	38	1	45	1	66	1	62	1
Total		166		227		176		42		161	

Sumber: Data Olahan 2014

Keterangan:

FK: Jumlah

Karyawan FP :

Frekuensi

Pelatihan

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai cukup beragam. Pelatihan berjenjang adalah pelatihan yang dijalani oleh pegawai yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan pelatihan pendukung adalah pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk melatih para pegawai biasa maupun para pegawai baru. Dengan demikian pihak perusahaan selalu berupaya agar para pegawai diikutsertakan dengan kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar. Dapat

dilihat pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012, untuk Pelatihan Kepemimpinan Dasar diadakan satu kali setiap tahun. Pada tahun 2013 tidak diadakan pelatihan. Untuk Pelatihan Kepemimpinan Menengah dan Lanjutan dari tahun 2009 sampai dengan 2012 diadakan satu kali setiap tahun, dan pada tahun 2013 tidak diadakan karena tidak adanya karyawan yang memperoleh promosi jabatan. Untuk Pelatihan Pendukung berupa Pelatihan Komputer pada tahun 2009 belum diadakan, dan pada tahun 2010 sampai dengan 2012 diadakan satu kali kemudian pada tahun 2013 mengalami peningkatan frekuensi pelatihan menjadi dua kali. Untuk Pelatihan Badan Lingkungan Hidup pada tahun 2009 sampai dengan 2011 diadakan sebanyak satu kali dan pada tahun 2012 dan 2013 pelatihan ini tidak diadakan karena tidak ada pembicara yang menyampaikan materi pelatihan. Untuk Pelatihan Layak Sehat pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 diadakan sebanyak 2 kali dan pada tahun 2013 diadakan sebanyak satu kali. Untuk Pelatihan Depnaker pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 diadakan sebanyak satu kali. Untuk Pelatihan Cara Kerja pada tahun 2009 dan tahun 2010 diadakan sebanyak 3 kali sedangkan untuk tahun 2011 sampai dengan 2013 mengalami penurunan frekuensi pelatihan sebanyak satu kali karena tidak banyak karyawan baru yang masuk kedalam perusahaan. Untuk Seminar/Loka karya pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 diadakan sebanyak satu kali.

Melaksanakan pelatihan berarti mengembangkan pengetahuan para karyawan untuk lebih mengenal dan memahami jenis pekerjaan yang digelutinya serta mengembangkan dirinya menjadi pribadi yang lebih baik. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan ini kita dapat memperhatikan bagaimana produktivitas karyawan lewat tingkat *turnover* karyawan.

Untuk mengetahui tingkat perputaran tenaga kerja yang terjadi pada Hotel Merpati Pontianak dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI
PONTIANAK TINGKAT KELUAR
MASUKNYA KARYAWAN
TAHUN 2009 s.d.2013

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2009	135	8	9	134	6,69
2010	134	14	10	138	7,35
2011	138	6	12	132	8,89
2012	132	4	10	126	7,75
2013	126	6	4	128	3,15

Sumber Data Olahan 2014

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat diketahui pada tahun 2009, jumlah karyawan yang masuk ke Hotel Merpati di Pontianak sebanyak 8 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dengan *turnover* sebesar 6,72 persen. Pada tahun 2010 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 14 orang sedangkan yang keluar 10 orang dengan *turnover* meningkat sebesar 0,53 persen menjadi sebesar 7,25 persen dari tahun 2009. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 6 orang sedangkan yang keluar sebanyak 12 orang dan *turnover* meningkat lagi sebesar 1,84 persen menjadi 9,09 persen dari tahun 2010. Pada tahun 2012 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 4 orang sedangkan karyawan yang keluar sebanyak 10 orang dengan *turnover* menurun sebesar 1,16 persen menjadi sebesar 7,93 persen dari tahun 2011. Sedangkan pada tahun 2013 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 6 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dengan *turnover* 3,13 persen.

Perputaran (*turnover*) karyawan keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.

Berdasarkan data pelatihan dan pendidikan serta tingkat perputaran tenaga kerja tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Hotel Merpati Pontianak.”

B. Kajian Teori

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia adalah titik pusat manajemen karena tanpa ada manusia tidak mungkin ada proses kerja di dalam suatu organisasi. Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan sangat tergantung oleh siapa yang melakukannya. Dalam hal ini manusia merupakan unsur utama yang menciptakan atau merencanakan ide, menggunakan serta menerapkannya di dalam manajemen. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya dan kreativitas yang ada di dalam dirinya. “Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja”. (Siagian, 2002: 2)

Dari definisi di atas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu yang harus melibatkan diri mereka untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaku yang akan menjalankan segala perencanaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Baik buruknya suatu rencana perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimilikinya. Jika kualitas sumber daya yang dimiliki baik, maka proses kelangsungan rencana organisasi akan berjalan baik, serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Manakala kita berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia adalah penyelesaian dari sebuah pekerjaan atau rencana pekerjaan yang telah dirancang. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia

ini sangat penting dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang efektif karena manajemen sumber daya manusia di sini menyangkut ilmu dan seni mengatur kegiatan semua fungsi manajemen. Ada lima fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu meliputi:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia (Sulistiyani, 2003: 13)

Dari definisi di atas tidak dapat disangkal kebenaran pandangan yang mengatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan dalam berkarya. Kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan, termasuk produktivitas kerja yang makin tinggi. Seperti yang diungkapkan “Telah umum diakui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pendidikan dan pelatihan.” (Siagian, 2002: 165)

Untuk kepentingan itulah berbagai kemungkinan perlu dijelaskan kepada para pegawai baru yang pada gilirannya merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk berprestasi semaksimal mungkin. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang terus. Organisasi menghadapi tuntutan dan lingkungan baru. Keterampilan manusia cepat ketinggalan zaman. “Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.” (Fathoni, 2006: 96).

Maka mutu pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dikembangkan. Manajemen perlu selalu menyadari bahwa investasi dalam sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi, termasuk organisasi bisnis, dalam kondisi perekonomian yang paling tidak menguntungkan sekalipun. “Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja”. (Hartatik, 2014: 87)

Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat

menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen.

1. Metode praktis (*on-the-job training*)
Teknik ini merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off-the-job training*). (Handoko, 2000: 110)

Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diperlukan oleh manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang. Pelatihan dan pengembangan seringkali dikaitkan, walaupun pada kenyataannya antara pengembangan dan pelatihan ada perbedaan. Ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pendidikan yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal (Mangkuprawira, 2011: 135)

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memecahkan masalah yang dihadapi agar dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan tujuan dan manfaat penulisan yang diinginkan. Ada empat teknik atau cara pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (Sigit, 2003: 118)

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Pengamatan yang sering dikenal dengan teknik observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara meneliti apa yang terjangkau oleh pancaindra. Ketika menggunakan metode observasi, analisis pekerjaan mengamati karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan mencatat hasil observasinya. (Jauhari,2009: 135).

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dalam bentuk tanya jawab antara peneliti dan responden. Dimana tanya jawab dalam wawancara tidak bisa dilakukan secara spontan, melainkan harus terencana, baik dalam menentukan responden maupun pertanyaan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan kepada sekelompok orang dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Menganalisis dengan memberikan pertanyaan terstruktur kepada karyawan, yang mengidentifikasi tugas-tugas yang dijalankan. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti kepada responden. (Sanusi,2011: 109).

d. Studi Dokumenter

Penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber dalam bentuk: buku-buku, majalah, serta data atau buku kerja milik perusahaan yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. "Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan." (Sanusi,2011: 114)

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan satuan yang merupakan sasaran penelitian dimana semua anggota adalah kumpulan yang lengkap dan jelas untuk diteliti. "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dengan demikian populasinya adalah seluruh karyawan bagian staff Hotel Merpati sebanyak 120 orang. (Sugiyono,2012: 80)

b. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *quota sampling*. (Sugiyono,2012: 81)

“Sampling Kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.” (Sugiyono,2012: 85). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan rincian sebagai berikut:

1. *Accounting Department*: $\frac{17}{120} \times 60 = 9$ orang.
 2. *Front Office* : $\frac{16}{120} \times 60 = 8$ orang.
 3. *House Keeping* : $\frac{32}{120} \times 60 = 16$ orang.
 4. *Food & Beverage* : $\frac{35}{120} \times 60 = 17$ orang.
 5. *Personnel* : $\frac{21}{120} \times 60 = 10$ orang.
- Jumlah responden = 60 orang

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Data yang terkumpul melalui pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan kriteria yang ada dan hasil dari masing-masing jawaban ditabulasikan, dihitung, dan dianalisis untuk selanjutnya diambil suatu kesimpulan. “Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. (Moleong J. Lexy,2000: 3)

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. (Sugiyono,2004: 86). Skala pengukuran dapat menggunakan kategori jawaban berikut ini:

A = Sangat

Setuju B =

Setuju

C = Tidak Pasti /

Tidak Tahu D =

Tidak Setuju

E = Sangat Tidak Setuju

Proses pemberian nilainya menggunakan angka-angka sebagai berikut: untuk sangat setuju bernilai 5, setuju bernilai 4, tidak tahu atau tidak pasti bernilai 3, tidak setuju bernilai 2, dan sangat tidak setuju bernilai.

Untuk mengetahui kriteria pengelompokan antar masing-masing tingkatan setelah bobot penelitian dijumlahkan dan dirata-ratakan, maka dengan rumus statistik, dapat dihitung rentang nilai sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n}$$

Di mana: n= jumlah bobot penelitian, Jumlah bobot penelitian dalam penelitian ini adalah

lima nilai, oleh karena itu, rentang penilaian dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Rentang} = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Bobot penilaian tingkat kinerja berkisar dari angka satu atau hingga tujuh, dengan rentang = 0,80 sehingga diperoleh rentang sebagai berikut:

Skala Likert	Rentang
1) Sangat Baik	4,20 – 5,00
2) Baik	3,40 – 4,19
3) Cukup Baik	2,60 – 3,39
4) Tidak Baik	1,80 – 2,59
5) Sangat Tidak Baik	1,00 – 1,79

(Sarwono,2006: 97),

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan Hotel Merpati Pontianak.

D. Analisis dan Pembahasan

Pendidikan dan pelatihan pada suatu perusahaan sangatlah penting bagi sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai yang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, para pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka dengan mengeluarkan gagasan-gagasan dan keterampilan-keterampilan yang mereka miliki, sehingga mereka akan mencintai pekerjaan yang mereka kerjakan karena mereka dapat menguasai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Para pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya. Waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal. Sedangkan untuk pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pelatihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Lebih lanjut, menurut Simamora pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Dalam sebuah penelitian yang menggunakan data kualitatif, responden merupakan kunci bagi peneliti untuk mendapatkan data primer yang dimaksud. Respon yang diberikan oleh setiap responden sangat dimungkinkan bervariasi yang disesuaikan dengan latar belakang dari responden tersebut. Dengan mengetahui terlebih dahulu karakteristik dari responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini maka hasil

penelitian ini dapat dimaklumi dan diterima oleh berbagai pihak sehingga dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Responden diminta untuk memberikan pernyataan sikap terhadap hal-hal yang berhubungan dengan efektivitas pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap prestasi kerja di tempat bekerja yang dilihat dari 6 (enam) karakteristik yang ditentukan oleh peneliti.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Hotel Merpati dijalankan dengan baik dan dapat dikatakan efektif bagi karyawan dengan penilaian yang baik dan pada rata-rata 3,94 .
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berkembang dengan baik di Hotel Merpati dengan nilai rata-rata 4,06.
- c. Lewat pendidikan dan pelatihan yang diikuti karyawan dapat lebih mempererat hubungan kerja antar karyawan yang bekerja. Karena adanya perilaku yang baik yang dicerminkan oleh karyawan sehingga ini dinilai baik dengan nilai rata-rata 3,86.

d. Efektivitas Kerja

Lewat pendidikan dan pelatihan yang diberikan karyawan maka efektivitas kerja karyawan akan semakin baik karena karyawan akan diberikan pendidikan dan pelatihan yang mampu menambah pengetahuan mereka dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja yang berjalan pada Hotel Merpati berjalan baik dengan nilai rata-rata 3,86.

e. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan sangatlah penting didalam suatu perusahaan. Prestasi

kerja dianggap penting bagi karyawan karena dengan prestasi kerja karyawan, maka karyawan dianggap telah menunjukkan kinerja yang baik dalam menunjukkan prestasinya dalam menjalankan pekerjaannya. Sehubungan dengan efektivitas pendidikan dan pelatihan karyawan, prestasi kerja memiliki nilai yang baik dengan nilai rata-rata 3,90 untuk melihat bagaimana manfaat pendidikan dan pelatihan karyawan Hotel Merpati Pontianak.

f. **Kualitas Pendidikan dan Pelatihan.**

Kualitas dari proses pendidikan dan pelatihan di dalam lingkungan kerja merupakan faktor penunjang dalam melihat efektivitas pendidikan dan pelatihan karyawan berjalan dengan efektif atau tidak. Dari materi, tempat, dan pendidik dalam pendidikan dan pelatihan di lingkungan Hotel Merpati berjalan dengan baik, dengan nilai rata-rata 3,53.

2. Saran

- a. Agar pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan maka Hotel Merpati Pontianak harus mengetahui kebutuhan dan sasaran pelatihan karyawan yang bekerja.
- b. Seleksi para pelatihan. Para peserta pelatihan merupakan masukan yang paling penting karena mereka adalah sasaran pelatihan. Dengan kata lain, Hotel Merpati harus melakukan penyeleksian bagi karyawan yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan karena seleksi pelatihan akan menentukan berbagai hal seperti materi pelatihan dan teknik serta metode belajar-mengajar yang diperlukan karyawan Hotel Merpati Pontianak.
- c. Pihak Hotel harus mampu mengetahui perubahan-perubahan dalam perilaku apa saja yang berasal dari pelatihan, lewat komunikasi yang terjalin antara pengikut atau karyawan kepada pihak penyedia pendidikan dan pelatihan.
- d. Pihak Hotel dapat menambahkan beberapa program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya untuk mengurangi kecelakaan-kecelakaan kerja ataupun kemangkiran yang lebih sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Pesonalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hartatik, Indah. *Buku Praktis Mengembangkan SDM: Laksana*, Jogjakarta, 2014.
- Jauhari, Heri. *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, Jakarta, 2009.
- Mangkuprawira, Sjafr. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*: Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Moleong, J Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: Rianika Cipta, Jakarta, 2002.
- Sigit, Soehardi. *Metodologi Penelitian Sosial - Bisnis – Manajemen*: BPFE UST, Yogyakarta, 2003.
- Sulistiyani Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.