

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pelatihan Kerja pada karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri melalui lima teknik. Pertama seminar melalui kegiatan seminar karyawan mendapatkan pembelakan dan arahan terkait dengan berbagai materi ataupun teori awal kerja bagi seorang karyawan baru. Kedua terdapat pendampingan melalui pelatihan awal bagi karyawan. Di fase awal masa kerja, karyawan akan mendapatkan bimbingan selama satu bulan. Ketiga, terdapat mutasi jabatan atau pekerjaan khusus dalam divisi pemasaran atau marketing. Keempat, program magang yang ditujukan untuk mahasiswa, yang berpotensi untuk diangkat menjadi karyawan lembaga. Kelima, pelatihan mengenai instruksi kerja yang diadakan secara langsung oleh Manajer. Dimana hal ini terjadi untuk memaksimalkan kinerja masing-masing divisi.
2. Peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang mengalami peningkatan sebelum menerapkan teknik pelatihan kerja dan sesudah menggunakan teknik pelatihan kerja. Berdasarkan beberapa indikator yang dievaluasi, pertama adalah kualitas kerja, secara umum karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri telah memberikan layanan dengan kategori baik. Kedua kuantitas kerja, tidak selalu karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri berhasil

memenuhi target yang diberikan. Ketiga ketepatan waktu, pada indikator ini, semua karyawan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu. Berdasarkan data absensi dari 2022 hingga 2024, angka ketidakhadiran dari enam karyawan menunjukkan penurunan yang konsisten. Mengenai pengetahuan kerja, seluruh karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri telah mengerti tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Untuk aspek kreativitas, bentuk kreativitas karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri bervariasi. Dalam hal kemandirian, setiap karyawan mampu menjalankan tugas mereka secara mandiri, meskipun dalam menghadapi kendala mereka tetap memerlukan bantuan dari rekan kerja atau pimpinan.

B. SARAN

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri perlu dimodifikasi agar lebih efektif, sehingga karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri juga perlu meningkatkan kemampuan dan performa kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti melalui penerapan *reward* dan *punishment*. Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode atau teknik lain untuk menilai kinerja karyawan, misalnya dengan kuisioner, agar informasi yang diperoleh lebih beragam.