

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di bab 4 adalah sebagai berikut:

Peranan HRD dalam meningkatkan kinerja trainee di JW Marriott Hotel Jakarta terdapat 7 menurut teori Hasibuan (2016 : 14) dengan hasil wawancara sebagai berikut:

1. Penetapan trainee sesuai dengan kebutuhan jobdesc dengan hasil wawancara dan observasi penulis memang betul jobdesc cocok untuk sebagian besar trainee, dengan bukti bahwa mereka selama ini selalu bekerja dengan baik berdasarkan tanggapan/masukan dari departemen masing – masing, bahkan ada yang sampai mendapat pujian.
2. Penentuan penempatan trainee berdasarkan passion/minat trainee dengan hasil wawancara dan observasi dari penulis yaitu betul karena pasti ketika diwawancara untuk proses magang, tentu mereka ditanya diawal memilih departemen apa yang pastinya sesuai dengan minat/keinginan mereka, baru ketika sudah tidak memungkinkan untuk masuk ke departemen pilihan awal, dialihkan ke departemen pilihan kedua yang memang masih tetap dalam pilihan mereka. Untuk yang merasa tidak sesuai dengan minat mereka, sejauh ini pun mereka tetap melakukan jobdesc sesuai sehingga tidak menjadi masalah di departemennya.
3. Terdapat program pengembangan trainee sesuai dengan bakat mereka dan berdasarkan hasil wawancara juga observasi penulis, memang betul sebenarnya adanya program seperti ini bagus untuk *refreshing* atau istirahat sejenak dari kesibukan pekerjaan, namun tetap saja, dikarenakan waktu, jam, dan beban pekerjaan, hanya sedikit anak trainee yang sebenarnya ingin ikut untuk berpartisipasi dalam hal seperti

itu. Karena untuk menunjukkan suatu acara seperti pengembangan bakat, dibutuhkan latihan, terutama apabila dilakukan secara grup.

4. Monitoring kegiatan trainee secara berkala di departemen masing – masing dan berdasarkan hasil wawancara serta observasi penulis memang betul bahwa melalui pemantauan dan monitoring HRD, banyak trainee yang sering menceritakan keluh kesah mereka, dan terkadang trainee juga ditanya mengenai perkembangannya, bahkan diuji melalui pertanyaan atau permainan dalam grup. Untuk lebih sering dilakukannya penulis rasa pemantauan dari HRD sudah cukup dilakukan selama sebulan sekali, ditambah adanya laporan dari masing – masing departemen.
5. Monitoring perkembangan trainee pada saat masuk dan keluar, berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, memang betul dari internship expo dan cooking competition ini dapat melihat sejauh apa perkembangan trainee selama magang di JW Marriott Hotel Jakarta. Apa saja ilmu yang mereka dapatkan, dan juga evaluasi pembelajaran apakah mereka sudah betul – betul paham. Selain itu, juga menggali kreatifitas tentang apa yang akan ditampilkan di *booth* dan bagaimana cara menghias supaya menarik perhatian para tamu yang datang. Karena beberapa hari sebelum magang, ada anak trainee yang datang ke penulis/HRD berkonsultasi menanyakan tentang booth dan apakah kira – kira hal ini cocok untuk dijadikan *booth*, sehingga penulis merasa hal ini betul – betul bisa menggali ilmu dan kreatifitas mengenai apa saja yang sudah dipelajari. Sedangkan untuk komunikasi dan perbaikan ke depannya tentu masih harus ada karena ini baru pertama kali dilakukan jadi masih banyak perbaikan dan khususnya komunikasi *internal* dalam kelompok *booth trainee*
6. Membuat kelas – kelas pengembangan untuk mengembangkan trainee yang berdasarkan wawancara dan observasi penulis, trainee gathering ini sangat berguna untuk anak trainee karena banyak sekali hal baru yang didapatkan melalui pengajaran yang diadakan oleh *learning manager* baik untuk masa sekarang ataupun kedepannya mengenai

bekerja yang baik, baik di hotel, di properti Marriott, atau dimanapun. Namun sangat disayangkan ketika trainee gathering berlangsung, ada beberapa anak trainee yang tidak dapat hadir dikarenakan tidak dapat meninggalkan pekerjaan/tidak diberi izin karena hotel sedang ramai. Seperti yang sudah disampaikan beberapa anak trainee bahwa mereka memberi saran supaya dilakukan ketika di luar jam bekerja trainee, diliburkan atau diberi izin khusus.

7. Memberikan kesempatan trainee untuk mutasi ke departemen lain dan berdasarkan observasi serta hasil wawancara, memang betul anak trainee ada yang sebagian bercerita, merasa salah memilih departemen, atau sekedar hanya ingin mencoba hal baru, sehingga mereka memiliki keinginan untuk pindah ke departemen lain.

Setelah wawancara dan penelitian selesai dilakukan, dapat disimpulkan bahwa menurut trainee terdapat 3 komponen utama yang dapat dilakukan oleh HRD untuk meningkatkan kinerja trainee di JW Marriott Hotel Jakarta

1. Penetapan trainee sesuai dengan kebutuhan jobdesc
2. Monitoring kegiatan trainee secara berkala di departemen masing – masing
3. Memberikan kesempatan trainee untuk mutasi ke departemen lain

Untuk kinerja trainee yang dinilai dari 6 komponen, yaitu *attendance*, *attitude*, *adaptability*, *learning ability*, *initiative* dan *creativity*. Setelah dijumlahkan dan dirata – rata, ternyata didapat hasil bahwa *attitude* merupakan poin tertinggi dan *creativity* merupakan poin terendah. Setelah dikaitkan dan disambungkan satu dengan yang lainnya, ternyata semua saling bersinggungan atau berhubungan karena dari 3 komponen utama peranan HRD ternyata mempengaruhi kinerja trainee yang tertinggi dan terendah.

5.2 Saran

Untuk saran baik yang meningkatkan kinerja trainee ataupun memperbaiki peranan HRD, penulis menyarankan untuk mengadakan mutasi ke departemen lain dimana trainee dapat mempelajari banyak hal baru dan bertemu dengan lingkungan berbeda, yang dari situ, trainee dapat meningkatkan kreatifitas mereka yang berguna untuk hotel dan pribadi trainee.

Selain mengadakan mutasi, hotel juga dapat mengadakan kelas pengembangan (trainee gathering) yang lebih banyak mengedepankan kegiatan – kegiatan praktek untuk para trainee, *games*, dan acara di luar ruangan yang benar – benar melibatkan kegiatan yang seru yang cocok dengan generasi milenials dan sembari itu mereka juga mendapat ilmu dan kreatifitas lebih daripada hanya duduk di satu ruangan.

Untuk kegiatan seperti *gathering* ataupun latihan untuk tampil di acara besar juga lebih baik trainee diberi izin khusus atau diusahakan dilakukan di luar jam bekerja sehingga mereka dapat ikut bergabung tanpa adanya beban pekerjaan dari departemen masing – masing.