

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Kota Semarang

Pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Kota Cabang Semarang sudah berjalan dengan cukup baik. Berdasarkan Teori dari mangkunegara yang menyebutkan bahwa pelatihan memiliki 5 (lima) indikator, di antara kelima tersebut terdapat 4 (empat) indikator yang unggul antara lain, instruktur, materi, peserta, dan tujuan. Pada keempat indikator tersebut dinilai efektif dalam mencapai tujuan pelatihan karena dengan dimensi-dimensi tersebut pegawai dapat dengan mudah meningkatkan keterampilan dan keahlian. Selain itu, terdapat indikator yang kurang unggul pada program pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang, yaitu metode. Indikator metode dirasa kurang optimal dikarenakan penyelenggara pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang beberapa kali menggunakan metode secara daring atau online yang mengalami kendala jaringan sehingga materi kurang dimengerti oleh peserta.

2. Faktor pendorong dan penghambat program pelatihan sumber daya manusia pegawai BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang.

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai analisis pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang, peneliti dapat mengklasifikasikan faktor yang mempengaruhi menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat. Dapat diketahui bahwa faktor pendukung pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang antara lain dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar. Selain itu, peneliti juga menemukan faktor penghambat pada pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang adalah kemajuan teknologi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pelatihan sumber daya manusia di BPJS Kesehatan Cabang Kota Semarang, maka peneliti merekomendasikan beberapa saran, antara lain:

1. Adanya kekurangan pada dimensi metode pelatihan sehingga masih terdapat indikator pelatihan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal tersebut dikarenakan penggunaan metode pelatihan secara online atau daring yang menyebabkan para peserta pelatihan kurang memahami materi yg di sampaikan dan sulit nya untuk berkonsentrasi. Untuk mengatasi kekurangan tersebut diperlukan persiapan yg matang untuk

program pelatihan yang bisa dilakukan secara luring atau bertatap muka secara langsung.

2. Diperlukan nya peningkatan terhadap faktor-faktor yang mendukung program pelatihan, hal tersebut dikarenakan masih terdapat nya faktor penghambat seperti kemajuan teknologi yang dapat mengakibatkan kurang nya konsentrasi peserta pelatihan terhadap materi yg disampaikan oleh instruktur. Sehingga dalam kemajuan teknologi, diperlukannya persiapan yang matang agar pelatihan dapat berjalan efektif baik dilakukan secara daring ataupun luring.