

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis, data, dan deskripsi data yang telah dijabarkan dalam pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan seperti berikut:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT Patra Jasa sudah tersusun dengan baik mulai dari identifikasi standar sampai kajian berkala dan dokumentasi. Namun, selama proses pelatihan masih ditemukan beberapa kendala yang menjadi tantangan dalam penerapan SOP. Hal ini membuat SOP harus selalu diidentifikasi melalui peninjauan berkala. Dengan demikian, SOP dapat terus relevan dan efektif dalam mendukung pelatihan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Proses pelatihan di PT Patra Jasa melalui serangkaian tahapan mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui analisis data, survei, dan wawancara untuk menentukan kebutuhan pelatihan setiap divisi.
3. Pelatihan kerja di PT Patra Jasa mencakup berbagai kendala dan tantangan seperti perubahan jadwal pelatihan, keterbatasan fasilitas, pembagian anggaran, serta pelaksanaan pelatihan yang terkadang tidak dihadiri oleh peserta karena tidak bisa

meninggalkan pekerjaannya. Untuk mengatasi kendala dan tantangan ini, diperlukan pendekatan strategis yang melibatkan perencanaan yang cermat, alokasi sumber daya yang memadai, serta penyesuaian program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan situasi spesifik perusahaan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa SOP pelatihan kerja di PT Patra Jasa sudah dirancang dengan detail dan terstruktur sesuai dengan teori-teori yang terkait. Selain itu, proses pelatihan kerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan tetapi juga untuk mendukung perkembangan karyawan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memastikan keberhasilan jangka panjang.

Namun, masih terdapat beberapa kendala dan tantangan seperti kesulitan dalam penentuan jadwal pelatihan, keterbatasan fasilitas, tantangan pada pembagian anggaran pelatihan, serta pelaksanaan pelatihan yang masih ditemukan kendala dan tantangan. Untuk mengatasi kendala dan tantangan ini, diperlukan pendekatan strategis yang melibatkan perencanaan cermat, alokasi anggaran yang tepat, dan penyesuaian program pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan, serta melibatkan karyawan dalam proses perencanaan untuk meningkatkan partisipasi dan efektivitas pelatihan. Selain itu terdapat saran dan rekomendasi dari partisipan yang menyatakan

“catatlah setiap jadwal dan kegiatan pelatihan untuk meminimalisir kesalahan”, “lakukan komunikasi dua arah agar informasi dalam penetapan jadwal lebih jelas”, “selalu konfirmasi terlebih dahulu kepada karyawan terkait pelatihan kerja yang akan dilaksanakan”.

Hal ini menjelaskan bahwa partisipan memiliki saran dan masukan dalam mengatasi kendala dan tantangan pada pelatihan kerja di PT Patra Jasa. Selain itu partisipan juga merasakan efektivitas dari adanya pelatihan ini sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan kedepannya dan juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti secara langsung, berikut ini terdapat sejumlah batasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan lagi di penelitian yang akan dilakukan selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kualitatif yang hanya dilakukan pada satu perusahaan tanpa adanya perbandingan dengan perusahaan lain.
2. Dapat menggunakan pendekatan lain seperti kuantitatif agar dapat mengidentifikasi data-data faktor keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan kerja pada PT Patra Jasa.

3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yang membahas mengenai “Analisis Pelatihan Kerja pada PT Patra Jasa” tanpa adanya evaluasi penilaian atau keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan kerja itu sendiri.
4. Penelitian ini masih ditemukan kendala dalam proses pelatihannya seperti, jadwal, fasilitas, anggaran, dan peserta pelatihan.

D. Rekomendasi Pada Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan dalam saran dan masukan yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis bisa mengadakan studi perbandingan antara berbagai perusahaan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang pelatihan kerja. Dengan membandingkan pendekatan antar perusahaan, penelitian dapat menemukan persamaan dan perbedaan, serta mengidentifikasi pelatihan terbaik yang dapat diterapkan oleh perusahaan lain.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan pendekatan kuantitatif serta menambah variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen dan dapat menjelaskan variabel dependen tersebut.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, agar dapat menambahkan terkait evaluasi dari penilaian pelatihan kerja beserta datanya yang sudah dilaksanakan sehingga hasil dari penelitian yang diperoleh lebih baik dan akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan lebih banyak sumber-sumber dan teori lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini agar hasilnya dapat dijadikan perbandingan dan menjadi inovasi.
4. Bagi perusahaan agar selalu mengembangkan sistem evaluasi yang berkelanjutan dan memperbarui SOP pelatihan secara berkala supaya dapat meminimalisir kendala dan tantangan yang terjadi. Dengan demikian, pelatihan akan lebih berdampak positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.