

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pelaksanaan Pelatihan Kerja Bagi Pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi“ maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja yang ada di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pelatihan kerja bagi pekerja yang dilaksanakan oleh PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi meliputi: Maksud dan Tujuan dilaksanakannya pelatihan, metode, pelatihan yang digunakan, fasilitas pelatihan, evaluasi dan sertifikat untuk peserta pelatihan kerja sebagai bukti bahwa mereka telah mengikuti pelatihan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi ini untuk pekerja baru dan lama, pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja dilakukan oleh tenaga intern dan tenaga ekstern sebagai tenaga pelatih.

Metode penyajian materi dengan kuliah, presentasi, diskusi dan metode pelatihan yang digunakan metode *on the job training* dan *off the job training* dengan tempat pelaksanaannya dilokasi Perusahaan dan diluar Perusahaan. Secara umum dari hasil wawancara kepada responden pendapat mereka mengenai pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja memiliki dampak positif bagi pekerja maupun perusahaan, pekerja merasa bahwa pelatihan yang pernah diikuti banyak memberikan manfaat.

2. Faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yaitu waktu, instruktur, fasilitas dan masih ada kurangnya partisipasi pekerja dalam pelaksanaan pelatihan kerja, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja sehingga kurang mendorong pekerja untuk melakukan atau menjalankan pelatihan, kurangnya partisipasi dari *trainees* yang kurang turun aktif dalam mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan artinya kurangnya sosialisasi dari *trainees*. Fasilitas yang ada kurang memadai sehingga ilmu yang di dapat dari pelatihan tidak dapat diwujudkan karena tidak tersedianya sarana perlengkapan untuk itu, contohnya dalam mmengoprasikan komputer namun setelah dilatih komputernya rusak dan proses penggantiannya yang cukup lama sehingga saat komputer datang beberapa ilmu yang didapat telah sebagian hilang. Budaya kerja yang tidak kondusif karena di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi sebagian atasannya adalah warga Negara Korea

sehingga budaya dan perilaku yang tidak sejalan bahkan bertentangan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari, terutama jika hal tersebut dilakukan oleh atasannya yang berkewarganegaraan Korea. Pengetahuan awal, kemampuan beradaptasi, dan adanya hasrat untuk mengikuti pelatihan yang menjadi faktor internal dalam menghambat pelaksanaan kerja bagi pekerja. Faktor eksternal yang menghambatnya adalah dalam mengidentifikasi masalah dan kebutuhan, dalam mendesain pelatihan, dan penyusunan acara pelatihan kerja.

B. Saran

Penulis mencoba mengajukan saran untuk dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan baik untuk sekarang maupun masa yang akan datang, yang artinya dapat meningkatkan hasil dari pelaksanaan pelatihan bagi pekerja, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan pekerja. Kebutuhan pelatihan pekerja yang dimaksud adalah kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pekerja yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada pekerjaan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan kerja. Agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat berjalan dengan baik dan benar. Dan

sebaiknya pihak perusahaan atau pihak yang dibidang pelatihan kerja sebaiknya membuat agenda mengenai pelaksanaan pelatihan yang akan dilaksanakan satu tahun yang akan datang dan kemudian disebarkan keseluruh pekerja agar pekerja yang menjadi peserta pelatihan dapat mempersiapkan dirinya untuk melaksanakan pelatihan yang ditugaskan dan juga agar meminalisir masalah kurangnya partisipasi pekerja terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja karena adanya agenda ini, maka setidaknya pekerja sudah tahu kapan mereka melaksanakan pelatihan kerja tersebut. Sebelum pelaksanaan dimulai, perusahaan harus memiliki suatu metode evaluasi hasil pelatihan yang efektif, agar pihak perusahaan dapat membandingkan dan mengukur kinerja pekerja antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan yang secara umum dapat dilihat dari pengaruh terhadap perubahan sikapnya, pengetahuan dan kemampuan serta kinerja pekerja. Jadi disini perusahaan juga dapat mengetahui seberapa besar keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, apakah sudah sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

2. Bagi pekerja

Lebih termotivasi lagi dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak Perusahaan, lebih meningkatkan lagi prestasi kerjanya dengan mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja. Pekerja harus bisa menerapkan apa yang telah didapatkan dari pelatihan kedalam pekerjaannya sehingga tidak kembali kepada cara kerja yang lama yang mungkin sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman dan teknologi.

Dapat mempercayai teori atau cara baru, tingkatkan semangat berprestasi dalam bekerja yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.