

**PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. HADI BARU MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

KRISTINA Br. TARIGAN

NPM : 99.830.0224



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 4**

**PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. HADI BARU MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

KRISTINA Br. TARIGAN

NPM : 99.830.0224

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

M E D A N

2 0 0 4

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HADI BARU MEDAN

Nama Mahasiswa : KRISTINA Br. TARIGAN

No. Stambuk : 99.830.0224

Jurusan : MANAJEMEN

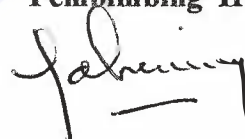
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)

Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. H. Jhen Hardy, MSi)

Dekan



(H. SYAHRIANDY, SE, MSi)

Tanggal Lulus : 12 April 2004

RINGKASAN

KRISTINA Br. TARIGAN, PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HADI BARU MEDAN, (Di bawah bimbingan Dra. Hj. RAFIAH HASIBUAN, MM., selaku Pembimbing I dan H. SYAHRIANDY, SE, MSi., selaku Pembimbing II).

PT. Hadi Baru Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur bahan baku utamanya adalah karet, karet diolah menjadi berupa crumb rubber dengan mutu SIR (Standard Indonesia Rubber).

Masalah yang dihadapi adalah pelatihan dan pengembangan karyawan PT. Hadi Baru Medan belum efektif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode deduktif.

Adapun kesimpulan penulis adalah sebagai berikut :

1. PT. Hadi Baru Medan adalah sebuah perusahaan dalam menjalankan operasi perusahaan sangat tergantung kepada kebijakan-kebijakan pimpinan masing-masing cabang yang disebut direksi.
2. Struktur organisasi yang digunakan PT. Hadi Baru Medan yaitu bentuk organisasi garis dimana yang menjadi pucuk pimpinan perusahaan dijabat oleh seorang direktur.

3. Program pengembangan yang dilakukan PT. Hadi Baru Medan yaitu melalui program perorangan dan per kelompok. Kebijakan ini dilakukan mengingat banyaknya karyawan yang harus dikembangkan baik melalui pelatihan, coaching, pendidikan dan lain sebagainya.
4. Program pendidikan dan latihan yang dilakukan di PT. Hadi Baru Medan dengan memberikan kursus-kursus dan latihan lainnya dan juga mengikuti penataran-penataran yang dilakukan langsung dari pusat.
5. PT. Hadi Baru Medan ada beberapa prosedur yang dilakukan dalam hal penilaian karyawan yaitu :
 - a. Pada awal tahun
 - b. Setiap triwulan
 - c. Akhir tahun.
6. Dalam melakukan penarikan tenaga kerja PT. Hadi Baru Medan melakukan kebijakan pemenuhan tenaga kerja untuk mengisi tempat yang masih lowong.
7. Kebijaksanaan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan ini secara umum sudah dilakukan dengan baik.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperbaiki program pengembangan yang dilakukan sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

2. Kebijakan pengembangan karyawan perlu diupayakan dengan pemberian tenaga (instruktur) yang lebih profesional sehingga para peserta dapat menerima pendidikan dan latihan secara maksimal.
3. Pemberian motivasi yang lebih baik akan menjadikan para karyawan lebih giat dalam mengikuti pendidikan dan latihan.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Tuhan Yang Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul : **“PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HADI BARU MEDAN”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak H. Syahriandy, SE. MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen, pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi., selaku Pembimbing II, yang turut meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

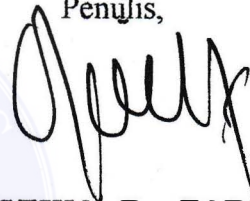
5. Bapak Drs. Zainal Abidin, selaku Ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai skripsi ini.
6. Ibu Dra. Hj. Rosmaini, Ak., selaku Sekretaris Meja Hijau, yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar/pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan perusahaan PT. Hadi Baru Medan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
9. Kedua orangtuaku, Ayahanda : Drs. NG. Tarigan dan Ibunda B. Br. Sembiring yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga : Kakak, Abang Ipar dan Adikku Dat Menda, Rukun yang telah memberikan dorongan bantuan baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Buat teman-temanku yang tersayang : Zenni, Jelis, Siti dan adik-adikku penghuni Kos Seratus Maya dan Yanti, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat Abangku yang terkasih N. Purba, atas bantuan dan dorongannya selama ini pada penulis.

12. Rekan-rekan mahasiswa yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.

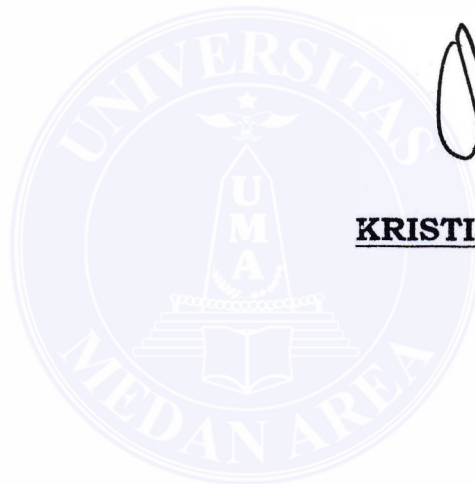
Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Medan, Mei 2004

Penulis,



KRISTINA Br. TARIGAN



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian Pendidikan dan Latihan	7
B. Pengertian Prestasi Kerja	9
C. Jenis-jenis Pendidikan dan Latihan	11
D. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan	14
E. Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Prestasi Kerja	23

	Halaman
BAB III : PT. HADI BARU MEDAN	25
A. Gambaran Umum Perusahaan	25
B. Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan	34
C. Metode Pendidikan dan Latihan yang Diterapkan	38
D. Manfaat Pendidikan dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	42
E. Kendala-kendala yang Dihadapi dan Usaha untuk Mengatasinya	44
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	48
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR :	
I STRUKTUR ORGANISASI PT. HADI BARU MEDAN	28
II STRUKTUR ORGANISASI BAGIAN PABRIK PT. HADI BARU MEDAN	29



DAFTAR TABEL

Halaman

TABEL :

I	TARGET DAN REALISASI VOLUME PRODUKSI CRUMB RUBBER PADA PT. HADI BARU MEDAN TAHUN 2001 – 2002.	49
II	JUMLAH KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN PADA PT. HADI BARUMEDAN TAHUN 2001 – 2003	51
III	PROGRAM PELATIHAN PADA PT. HADI BARU MEDAN	55
	RUBBER PADA PT. HADI BARU MEDAN TAHUN 2001 – 2002.	49
IV	KARYAWAN YANG TERPILIH DALAM MENGIKUTI LATIHAN PADA PT. HADI BARUMEDAN	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Telah kita ketahui bersama bahwa aktivitas suatu perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, dagang maupun jasa mempunyai tujuan yaitu memperoleh hasil yang memuaskan dan keuntungan yang telah ditetapkan dapat mencapai batas maksimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, faktor-faktor produksi yang paling penting adalah faktor tenaga manusia (tenaga kerja). Tenaga manusia ini sangat penting karena manusia mempunyai kelebihan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, dimana manusia dapat berfikir, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan faktor-faktor produksi lainnya.

Pada hakekatnya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan adanya peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pendidikan dan latihan, sehingga dengan pendidikan dan latihan ini prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan peluang untuk promosi jabatan semakin terbuka serta kemungkinan peningkatan kompensasi atas prestasinya.

PT. Hadi Baru Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang mempunyai karyawan sekitar 300 orang. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur. Bahan baku utamanya adalah karet. Karet diolah menjadi bahan jadi berupa Crumb Rubber dengan mutu SIR (Standard Indonesia Rubber). Perusahaan dalam memenuhi bahan bakunya berasal dari Perkebunan PT. PN. IV dan dari petani karet yang tersebar luas di daerah Langkat, Asahan, Rantauprapat, Deli Serdang dan daerah sekitarnya. Untuk itu pimpinan perusahaan harus membuat suatu sistem pendidikan dan latihan yang baik yang dapat menggerakkan para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah dicita-citakan.

Mengingat pentingnya pendidikan dan latihan ini dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul **“PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HADI BARU MEDAN”**.

B. Perumusan Masalah

Bahwa setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya akan dihadapi berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut dapat menyangkut bidang produksi, pemasaran, keuangan, personalia dan sebagainya. Demikian juga halnya dengan PT. Hadi Baru Medan menghadapi berbagai masalah, namun karena penelitian ini hanya terbatas pada masalah sumber daya manusia saja,

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, Pendekatan Manusiawi Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai, Cetakan Keenam, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Agus Dharma, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Alex S Nitisemito, Manajemen Personalia, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta, 1994.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1997.
- _____, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1996.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Cetakan Ketigabelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Jakarta, 1990.
- Sukidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cita, Jakarta, 1998.
- Vernon A. Musselman dan Jhon H. Jackson, Penilaian Prestasi Kerja, Terjemahan C. Muliiana, Seri Manajemen No. 12, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1992.
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode dan Teknik*, Edisi VIII, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, *Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi, dan Makalah*, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Pelaksanaan Pembinaan Pendidikan dan Latihan.