

RINGKASAN

Florianus Partadi, "Kebijaksanaan Penarikan Dan Pengembangan Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan".

(Drs.H.Miftahuddin, MBA, Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah LKS Selaku Pembimbing II).

PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan adalah sebuah perusahaan dibawah naungan BRI Pusat dalam menjalankan operasinya dalam bidang perbankan.

Masalah yang dihadapi adalah Penarikan dan pengembangan karyawan PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan belum efektif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif dan metode deduktif.

Adapun kesimpulan penulis dalah sebagai berikut :

1. PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan adalah sebuah perusahaan dibawah naungan BRI Pusat dalam menjalankan operasi perusahaan sangat tergantung kepada kebijakan-kebijakan pimpinan masing-masing cabang yang disebut direksi.
2. Struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini yaitu bentuk organisasi garis dimana yang menjadi pucuk pimpinan perusahaan dijabat oleh seorang direktur.

3. Program pengembangan yang dilakukan PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan yaitu melalui program perorangan dan berkelompok. 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. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda Medan dengan memberikan kursus-kursus dan latihan lainnya dan juga mengikuti penataran-penataran yang dilakukan langsung dari pusat.
5. PT. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda 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. Bank BRI (PERSERO) Cabang Iskandar Muda 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.

