

**PERANAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA
PT MEDAN ASPALINDO UTAMA MEDAN**

Oleh :

Miharto Wardono

No. Stb : 97 830 0128



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003**

**PERANAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA
PT MEDAN ASPALINDO UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

MIHARTO WARDONO

No. Stb. : 97 830 0128

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
2003**

Judul Skripsi : Peranan Pengembangan Pegawai dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT Medan Aspalindo Utama Medan

Nama Mahasiswa : Miharto Wardono
Nomor Stambuk : 97 830 0128
Jurusan : Manajemen

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

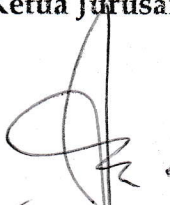
Pembimbing II


(Drs. H. Miftahuddin , MBA)


(Dra. Isnaniah Lks)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Drs. H. Jhon Hardy, Msi)

Dekan


(H. Syahriandy, SE, MSi)



Tanggal Lulus : 28 Agustus 2003

RINGKASAN

**MIHARTO WARDONO. PERANAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT. MEDAN ASPALINDO
UTAMA MEDAN.**

Dibawah bimbingan : Drs. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I

Dra. Isnaniah Lalili KS sebagai pembimbing II.

Berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam melakukan pengelolaan tenaga kerja dengan segala potensinya yang bisa mendatangkan hasil yang maksimal. Mengingat tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting fungsinya dalam kehidupan perusahaan, maka diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya dan segala aktivitas dilaksanakan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pengembangan tenaga kerja sebagai salah satu aspek dalam pengolahan tenaga kerja merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, dan semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja.

PT Medan Aspalindo Utama Medan adalah salah satu badan usaha milik swasta yang bergerak dibidang penjualan Aspal Curah yang merupakan agen resmi dari PT Persero Pertamina. Dalam pelaksanaan pengembangan pegawainya PT Medan Aspalindo

Utama Medan belum berjalan secara efektif sehingga berakibat rendahnya prestasi kerja pegawai.

Adapun metode pengembangan pegawai yang dilakukan oleh PT Medan Aspalindo Utama Medan adalah:

1. Job Instruction Training yaitu Pelatihan dimana Pimpinan bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
2. Job Rotation yaitu Program yang dilaksanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda.
3. Lecture yaitu Kegiatan presentasi yang diberikan oleh pelatih atau pengajar yang berasal dari PT. Medan Aspalindo Utama Medan sendiri kepada pegawai.
4. Coaching yaitu Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh pimpinan dengan membimbing pegawai melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
5. Mengirim karyawan mengikuti pelatihan pada lembaga-lembaga pendidikan atau kursus.

Penelitian serta pengumpulan data yang penulis lakukan dengan menggunakan metode Library Research dan Metode Field Research, penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisa deskriptif dan analisa deduktif.

Dari hasil penganalisaan yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa masalah diatas timbul karena pelaksanaan pengembangan pegawai belum benar-benar dilaksanakan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan ridhoNya jualah yang disertai dengan usaha-usaha dan kemampuan yang ada pada penulis, maka penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul:

PERANAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT MEDAN ASPALINDO UTAMA MEDAN

Disamping itu karena sudah merupakan kewajiban dan keharusan bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya ditingkat terakhir pada suatu Perguruan Tinggi dan begitu juga halnya dengan penulis yang menyelesaikan skripsi ini untuk dapat digunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian akhir guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya baik dari segi materi maupun bahasanya masih belum sempurna dan akan terdapat kekurangan-kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis.

Maka dari itu penulis berharap kepada Bapak/Ibu Dosen pada Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, maupun dari segala pihak untuk dapat memberikan saran-saran dan kritikan yang bersifat membangun demi lebih sempurnannya penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya pada semua pihak yang telah memberikan bantuan

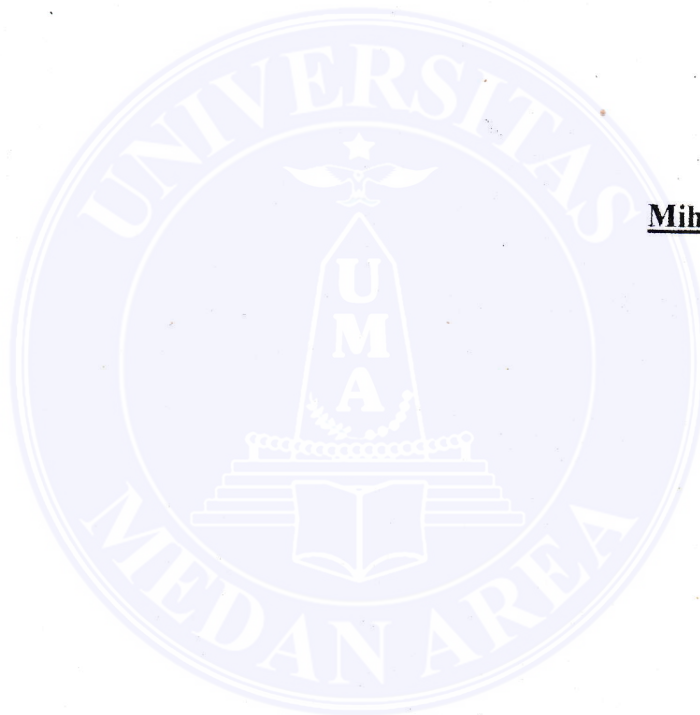
maupun keterangan-keterangan yang sangat berharga. Untuk itu perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Syahriandi, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ketua Seminar.
3. Ibu Dra. Yenni R.R. Siregar, selaku Sekretaris Seminar.
4. Bapak Drs. Miffthahuddin, MBA, selaku Pembimbing I yang telah sabar memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, selaku Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian dan perbaikan skripsi ini.
6. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf pengajar dan seluruh Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area tempat dimana penulis menimba ilmu.
7. Bapak Nazwar Nazar SE, MBA, selaku Pimpinan PT. Medan Aspalindo Utama beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan pelayanan dalam pemberian data serta informasi yang penulis butuhkan.
8. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua Orang Tua, Kakak-Kakak serta Istri tercinta yang telah bersusah payah memberikan bantuan moril maupun materil selama penulis masih dalam pendidikan sampai pada penulisan skripsi ini.
9. Tak lupa kepada teman-teman khususnya mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak atas segala petunjuk dan saran-saran serta bantuan yang telah penulis terima, sekali lagi penulis banyak mengupkan terima kasih. Semoga Allah SWT akan senantiasa melimpahkan Rashmat dan karuniaNya kepada kita semua.

Medan, Agustus 2003

Penulis



Miharto Wardono

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	2
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Prinsip-Prinsip dan Syarat-Syarat Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
C. Jalur dan Metode Pengembangan Pegawai	17
D. Pengertian dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	22

E. Metode Penilaian Prestasi Kerja	23
F. Hubungan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja	26
 BAB III : PT. MEDAN ASPALINDO UTAMA MEDAN	
A. Gambaran Umum	28
B. Penerimaan Dan Penempatan Pegawai	35
C. Pelaksanaan Program Pengembangan Pegawai	39
D. Pengukuran Penilaian Prestasi Kerja	41
E. Hubungan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	43
F. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dan Cara mengatasinya	46
 BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	
50	
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

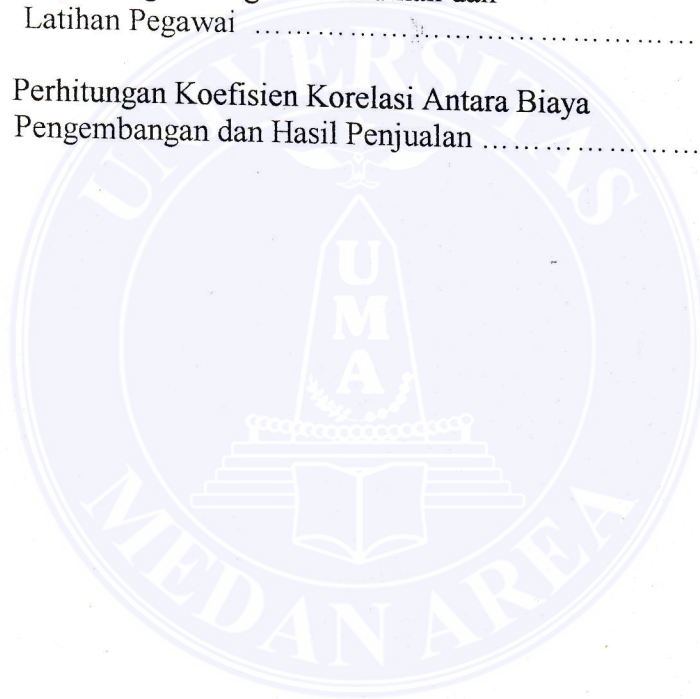
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. GAMBAR – 1 Struktur Organisasi PT. Medan Aspalindo Utama	
2. GAMBAR – 2 Formulir Penilaian dan Pengembangan Calon Karyawan	
3. GAMBAR – 3 Formulir Penilaian dan Pengembangan Karyawan	
4. GAMBAR – 4 Formulir Penilaian dan Pengembangan Ka. Shift, Ka. Seksi,	
5. GAMBAR – 5 Formulir Penilaian dan Pengembangan Ka.Biro, Ka. Bag. Dan Asisten	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. TABEL – 3.1 Data Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Jabatan	38
2. TABEL – 3.2 Data Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	39
3. TABEL – 4.1 Perkembangan Hasil Penjualan aspal curah	52
4. TABEL – 4.2 Biaya Pengembangan Pendidikan dan Latihan Pegawai	52
5. TABEL – 4.3 Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Biaya Pengembangan dan Hasil Penjualan	54



BAB I


PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul.

Pada umumnya tujuan utama mendirikan suatu perusahaan adalah dengan maksud untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan, menjamin adanya profit bagi perusahaan, dan mengusahakan adanya pertumbuhan yang terlaksana terus menerus dalam perusahaan.

Tujuan ini dapat diraih melalui pelaksanaan sejumlah aktivitas yang melibatkan penggunaan berbagai sumber daya seperti : tanah, modal, mesin-mesin dan tenaga kerja. Keberhasilan berbagai sumber daya itu memperlancar aktivitas dan operasional perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja, yang pada hakekatnya menciptakan dan sebagai tenaga penggerak dari factor produksi lainnya. Tanpa manusia sebagai factor produksi, maka seluruh factor produksi lainnya tidak memberi manfaat bagi perusahaan.

Berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam pengelolaan tenaga kerja dengan segala potensinya yang bias mendatangkan hasil yang maksimal. Mengingat tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting fungsinya dalam kehidupan perusahaan, maka diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya dan segala aktivitas dilaksanakan sesuai dengan keinginan perusahaan.



Pengembangan tenaga kerja sebagai salah satu aspek dalam pengolahan tenaga kerja merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, dan semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja.

Hal ini yang mendorong penulis memilih dan membahas masalah pengembangan pegawai dalam skripsi dengan judul: “ **PERANAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT. MEDAN ASPALINDO UTAMA MEDAN MEDAN**”.

B. Perumusan Masalah

Pada skripsi ini penulis melihat bahwa sistem pengembangan pegawai pada PT. Medan Aspalindo Utama Medan belum berjalan secara efektif sehingga berakibat rendahnya prestasi kerja pegawai. Apabila system pengembangan pegawai dilaksanakan secara efektif maka prestasi kerja pegawai diharapkan akan meningkat.

C. Hipotesis

Seperti diketahui, pengertian hipotesa menurut S. Nasution sebagai berikut:

“Hipotesa adalah suatu proposisi, kondisi atau prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik suatu konsekwensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (Testing) tentang kebenarannya dengan mempergunakan fakta-fakta (data) yang ada.”¹

¹ / S. Nasution & M .Thomas, **Metode Riset: Penelitian Ilmiah**, Edisi Enam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1998, Hal. 15.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Gondokusumo, Komunikasi Penugasan, Cetakan keenam, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, BPFE, UGM, Yogyakarta, 1995.
- Marihot Tua E. H, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2002.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1996.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994.
- RAO, TV, Penilaian Prestasi Kerja, Terjemahan L. Mulyana, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta 1995.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Sukijo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Winardi, Organisasi Perkantoran dan Motiavasi, Penerbit Alumni, Bandung, 1995.
- Supranto, J., Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan, Edisi Kelima, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1996.
- S. Nasution & M Thomas, Metode Research : Penelitian Ilmiah, Edisi Enam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1998.