

RINGKASAN

Risna Hosianna "Kebijaksanaan Latihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Arles Palaguna Sejahtera Pematang Siantar "(Drs. H.Miftahuddin, MBA Selaku Pembimbing I, Dra, Isnaniah. LKS selaku Pembimbing II).

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Arles Palaguna Sejahtera Pematang Siantar ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

" Apakah kebijakan Latihan dan pengembangan karyawan memberikan kinerja yang maksimal ".

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka penulis mencoba mengajukan Hipotesis sebagai berikut :

Jika kebijaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan telah diterapkan maka peningkatan prestasi kerja karyawan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun kesimpulan penulis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Struktur organisasi yang dijalankan di Perusahaan adalah berbentuk garis dimana dalam menjalankan kegiatan usaha pimpinan perusahaan memberikan instruksi langsung kepada bawahannya, dan masing - masing bawahan

memberikan pertanggung jawaban tugasnya kepada atasannya masing - masing secara vertikal.

2. Kebijakan yang dilakukan perusahaan ini sudah cukup baik, dimana pihak perusahaan cukup memperhatikan tentang kualitas karyawannya. Dalam perusahaan, pengambilan keputusan adalah direksi (direktur utama), segala sesuatu mengenai aktivitas perusahaan harus diputuskan oleh direksi yang dibantu oleh staf/pejabat dalam merumuskan suatu masalah.
3. Latihan dan pengembangan juga merupakan upaya untuk menyiapkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan untuk memegang tanggung jawab dimasa yang akan datang.
4. Pada perusahaan telah melakukan pengembangan dan penarikan karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam hal latihan dan pengembangan karyawan di Perusahaan ini dilakukan dengan sebaik - baiknya yang mengacu ke arah praktek yang sehat dalam hal penarikan karyawan.
2. Perusahaan perlu menambah kapasitas operasional perusahaan pendukung pengembangan karyawan.

3. Pemisahan fungsi perlu segera dilakukan sehingga akan dijamin bahwa tidak ada satu orang yang melakukan kegiatan mulai dari awal sampai akhir untuk menghindari penyimpangan yang mungkin terjadi.
4. Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin kelancaran kerja para karyawan.
5. Untuk dapat mendatangkan tenaga ahli yang dapat memberikan bimbingan kepada para karyawan dalam hal meningkatkan efektivitas kerja.
6. Rapat-rapat formal perlu untuk sering diadakan untuk menjamin proses pengembangan dan latihan kerja karyawan.
7. Dalam penarikan pegawai kiranya Perusahaan harus mendata dan memberikan kesempatan belajar kepada karyawan perusahaan .

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa Syukur kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, Nikmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

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

- 1. Bapak H. Syabriandy, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang juga merangkap sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis sehingga dapat terselesainya skripsi ini.*
- 2. Bapak Drs.H.Miftabuddin,MBA, selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini yang juga merangkap sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.*
- 3. Ibu Dra. Isnaniah LKS, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga selesai Skripsi ini.*
- 4. Ibu Dra. Yeni Rio Rita Siregar, selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.*

5. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan Perusahaan PT. Arles Palaguna Sejahtera Pematang Siantar yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
6. Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan.
7. Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.
8. 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, 2003

Penulis,

RISNA HOSIANNA

DAFTAR ISI

Halaman

Ringkasan	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Gambar	
Daftar Tabel	
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	6
F. Metode Analisis	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian, Latihan Dan Tujuan Pengembangan	7
B. Langkah-Langkah Persiapan Latihan Dan Pengembangan	13
C. Teknik Latihan Dan Pengembangan Karyawan.	14
D. Penilaian Prestasi Kerja Dan Tolak Ukurnya	21
E. Hubungan Antara Latihan Dan Pengembangan Dengan Prestasi Kerja	24

BAB III : PT. ARLES PALGUNA SEJAHTERA	
PEMATANG SIANTAR	26
A. Gambaran Umum Perusahaan	26
B. Langkah-Langkah Program Latihan Dan Pengembangan	36
C. Teknik Latihan Dan Pengembangan	43
D. Kinerja Yang dicapai Dan Evaluasi Karyawan	45
F. Hambatan – Hambatan Dalam Program Pendidikan Dan Latihan Karyawan	49
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	51
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
Daftar Pustaka	60

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari faktor manusia. Faktor manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan kegiatan usaha suatu perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kerugian karena gagal dalam manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dengan rendahnya tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Untuk mengatasi hal itu maka upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan.

Kebijaksanaan penarikan karyawan menyangkut upaya perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Disamping itu dalam perekrutan tentu harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Jadi setiap karyawan yang direkrut tersebut diharapkan dapat memenuhi persyaratan dengan maksud memperoleh tenaga kerja yang dapat diandalkan.

Namun tidak menjadi suatu patokan bahwa tenaga kerja yang telah ditarik tersebut dapat benar-benar melaksanakan tugasnya, sekalipun

telah memiliki pengalaman. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan jenis pekerjaan yang dikerjakan, dan situasi kerja yang berbeda pula. Oleh karena itu upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan dapat dilakukan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan.

Tentu saja pemberian pendidikan dan pelatihan ini tidak mudah, karena disamping biaya, minat dan kemampuan para instruktur sangatlah menentukan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius dalam melaksanakan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan dalam menciptakan prestasi kerja yang diharapkan.

Peningkatan prestasi karyawan perlu dinilai dengan obyektif, sehingga akan dapat mendorong pihak karyawan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya diwaktu yang akan datang.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa penarikan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul ***"Kebijaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Arles Palaguna Sejahtera"***.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Heidjrachman Ranupandjo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Edwin B. Flippo, *Personality management, manajemen Personalia*, Terjemahan Moh.masud, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Keempat, Mandar Madju, Bandung, 1995
- M.Manullang, *Pokok-pokok Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BLKM, Medan, 1995
- Rusli Syarif, *Peningkatan Produktivitas Terpadu*, Edisi II, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1995
- Sondang P.Siagian, *Organisasi, Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- _____, *Manajemen*, Edisi III, Cetakan Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993
- Soesilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1994
- Winarno Surakmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- S. Nasutioin dan M. Thomas, *Buku Penuntun Membuat Skripsi, Disertasi, Paper dan Laporan*, Penerbit Yenmarks, Bandung, 1996.