

**PELAKSANAAN FUNGSI PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT. ADANY PELANGI NUSA
M E D A N**

Oleh :

Suratman

NPM : 95 830 0083



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

**PELAKSANAAN FUNGSI PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT. ADANY PELANGI NUSA
M E D A N**

S K R I P S I

Oleh :

Suratman

NPM : 95 830 0083

**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 2**

Judul Skripsi : PELAKSANAAN FUNGSI PENGEMBANGAN
KARYAWAN PADA PT. ADANY PELANGI
NUSA MEDAN

Nama Mahasiswa : SURATMAN

N.P.M. : 95 830 0083

Program Studi : Manajemen

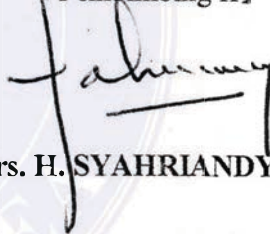
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dra. Hj. RAFIAH HSB, MM)

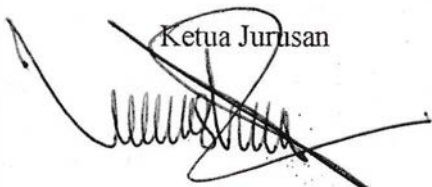
Pembimbing II,



(Drs. H. SYAHRIANDY, Msi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

Dekan



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 25 Februari 2002

RINGKASAN

SURATMAN, PELAKSANAAN FUNGSI PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. ADANY PELANGI NUSA MEDAN, dibawah bimbingan Dra. Hj. Rafiah Hsb,MM sebagai Pembimbing I, dan Drs. H. Syahriandy, Msi, sebagai Pembimbing II.

Pengembangan yang diberikan terhadap karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dalam badan usaha, baik pemerintah maupun swasta haruslah memperhatikan mengenai tata cara / sistem pemberian pengembangan kepada para tenaga kerjanya demi tercapainya tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien serta semangat kerja dari para karyawan semakin meningkat guna pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

PT. ADANY PELANGI NUSA MEDAN merupakan suatu badan usaha swasta yang bergerak dibidang kebutuhan rumah tangga, seperti : Sapu Ijuk, Alat Pel dan lain-lain, yang didirikan pada tahun 1992 dengan izin Perindustrian No.148/Perindustrian/P/1992.

Jenis-jenis pengembangan yang diberikan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja oleh perusahaan meliputi fasilitas seperti : gaji/upah, bonus, perawatan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dengan melakukan pemberian pengembangan kepada karyawan adalah untuk merangsang gairah kerja bawahan, sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini masalah yang ditemukan berkenaan dengan topik yang diteliti pada PT. ADANY PELANGI NUSA MEDAN adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan yang diberikan perusahaan belum disadari oleh para karyawan, sehingga tidak mempengaruhi citra kerja mereka kearah yang lebih produktif.
2. Pengembangan yang diberikan tergantung dari karyawan itu sendiri, menerima atau tidak, konsisten dengan watak atau kepribadian dari karyawan yang bersangkutan.
3. Kebijakan pemberian motivasi oleh perusahaan belum cukup efektif untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagai mana yang diharapkan.

Untuk mengtasi hambatan-hambatan tersebut diatas penulis menganalsa data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif dan deduktif.

Ada beberapa saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan pengembangan yang berlaku dianggap telah berhasil, meskipun ada beberapa komponen kebutuhan karyawan sampai saat ini belum dapat terpenuhi.
2. Pemberian gaji dan upah telah sesuai dengan standar UMR dan setiap tahun diadakan perbaikan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANNIRRAHIM

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang dikaruniakan-Nya, hingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “PELAKSANAAN FUNGSI PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. PELANGI ADANY NUSA MEDAN” Yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis mengakui dan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik mengenai isi maupun pembahasannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar skripsi ini dapat lebih sempurna.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberi dorongan dan hambatan, terutama kepada :

1. Drs. Rasdianto, MS., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
2. Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Medan Area Medan.
3. Dra. Hj. Rafiah Hsb, MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Drs. H. Syahriandy, Msi, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan kepada penulis.
5. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PT. ADANY PELANGI NUSA MEDAN, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data dan informasi kepada penulis.
6. Seluruh staff pengajar pada Universitas Medan Area khususnya Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan pendidikan, bimbingan, dan pengarahan serta seluruh fungsionaris akademis.
7. Akhirnya kepada seluruh rekan-rekan dengan sabar dan tidak jemu-jemu nya memberikan dorongan hingga terwujudnya skripsi ini.

Akhirul kalam, Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih tiada terhingga kepada Ayahanda Almarhum Ibunda serta Abang dan Adik tercinta dan seluruh keluarga atas amanat, dorongan dan doa restunya yang telah penulis terima sejak menduduki Perguruan Tinggi hingga selesainya penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas perhatian dan perbuatannya kepada penulis. Amin.

Medan, Agustus 2002

Penulis

Suratman

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	4
F. Metode Analisis	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Arti Pentingnya Pengembangan Karyawan	11
C. Jenis Pengembangan Karyawan dan Metode-Metodenya	14
D. Faktor-Faktor yang menentukan keberhasilan Pengembangan Karyawan	25

BAB III	PT. ADANY PELANGI NUSA- MEDAN	31
	A. Gambaran Umum Perusahaan	31
	B. Status dan Keadaan Karyawan	40
	C. Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan dan Pengembangan Karyawan	46
	D. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi Dalam Kegiatan Karyawan	49
BAB IV	ANALISIS DAN EVALUASI	52
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	57
	A. Kesimpulan	57
	B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi PT. Adany Pelangi Nusa Medan 34



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Komposisi Hasil Produksi Berbagai Jenis Sapu alat rumah tangga/Perkantoran	39
Tabel 2.	Komposisi Hasil Produksi Berbagai Jenis Bross Keperluan Rumah Tangga dan Perkantoran	39
Tabel 3.	Keadaan Karyawan PT. Adany Pelangi Nusa Medan Menurut Klasifikasi	40
Tabel 4.	Komposisi karyawan menurut tingkat pendidikan Di PT. Adany Pelangi Nusa Medan	41
Tabel 5.	Komposisi karyawan menurut daerah asal Di PT. Adany Pelangi Nusa Medan	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dalam kegiatan usaha, dimana setiap perusahaan mempunyai tujuan pokok yang ingin dicapai yaitu mempertahankan eksistensi perusahaan serta pengembangan usaha, maka dalam pencapaian tujuannya itu perusahaan dituntut untuk menggunakan manajemen yang baik dan tepat dengan penerapan metode-metode yang akurat untuk menjangkau lebih jauh kedepan. Disamping itu perusahaan harus mampu melihat dan mengantisipasi kesempatan dan ancaman yang timbul dalam lingkungan usahanya, dimana usaha perekonomian yang semakin kompleks dan dinamis dapat menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan itu sendiri.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat menentukan kemampuan perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan yang semakin keras saat ini. Sebab itu perusahaan harus memperhatikan keberadaan dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Banyak perusahaan yang mengirimkan karyawannya untuk belajar kesuatu institut pendidikan, seminar-seminar, mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan berbagai bentuk atau cara dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam kondisi-kondisi tertentu perusahaan sering terjadi perbedaan motif antara pihak manajemen dengan tenaga kerja operasional dimana pihak manajemen menghendaki agar para karyawan meningkatkan produktivitas kerja demi pencapaian

tujuan perusahaan, sedangkan dilain pihak karyawan menginginkan imbalan atau kompensasi yang lebih layak, penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakikatnya dapat mempengaruhi pengembangan kerja mereka. Selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi pengembangan kerja dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Untuk itu merupakan tugas dari manajemen perusahaan terutama bidang personalia dalam mengembangkan berbagai cara dan metode pemberian pengembangan yang tepat untuk diterapkan sesuai dengan kedisinya yang nantinya akan dapat menjembatani keinginan dari karyawan, keinginan dari perusahaan maupun dari manajemen perusahaan itu sendiri.

Sebab bila perusahaan tidak mampu memberikan dan melaksanakan cara serta metode yang tepat dalam mengembangkan karyawannya, ini bisa mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dimana produktivitas yang tinggi merupakan syarat yang sangat penting dalam menghadapi persaingan dewasa ini.

Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk membahas dan membicarakan bagaimana pengembangan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang kebutuhan-kebutuhan pendukung pembuatan sapu ijuk, berus ijuk, alat pel dan komponen-komponen industri menengah, yaitu pada PT. Adany Pelangi Nusa Medan dengan alasan karena perusahaan tersebut dianggap cukup memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah. Dengan alasan-

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel R. Gilbert JR, Manajemen, Jilid II, Penerbit PT. Pranhallindo, Jakarta, 1996
- Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia, Terjemahan Penerbit Erlangga, Cetakan Keenam, 1994.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hasnan, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Masoyang, Cetakan Pertama, Jakarta, 1990.
- Drs. Moekijad, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni, Bandung, 1990.
- Nitisemito Alex.S, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- _____, Pengantar Ekonomi Perusahaan, BKL Yogyakarta, 1990.
- Prasetyo Soepono, Pendekatan Analitik Terhadap Beberapa Masalah Personal Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1992.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Pengantar Membuat Thesis, Disertai Makalah, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Soekijo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Benny Kaluku, Media BDN, Jakarta, 1992.