

**PERENCANAAN PENGEMBANGAN KARYAWAN GUNA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU
MEDAN**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

**MARIA T SIAHAAN
OO 830 0227**

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



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

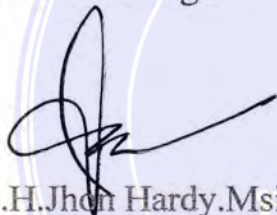
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

JUDUL SKRIPSI : PERENCANAAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMPURNA JAYA
LAJU MEDAN

NAMA : MARIA T SIAHAAN
NO STBK : 00 830 0227
JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Drs.H.Jhon Hardy.Msi

Pembimbing II



H.Syahriandy.SE.Msi

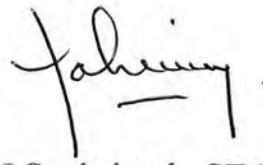
Mengetahui :

Ketua Jurusan



Drs.H.Jhon Hardy.Msi

Dekan



H.Syahriandy.SE.Msi

Tanggal Lulus:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

RINGKASAN

Maria T Siahaan, PERENCANAAN PENGEMBANGAN KARYAWAN GUNA MENINGKAKTKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

Drs. H. Jhon Hardy Msi, Selaku Dosen Pembimbing I

F. Syahriandy SE, Msi, Selaku Dosen Pembimbing II

FT. Sempurna jaya laju Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri mesin khususnya mesin industri.

Adapun masalah yang di hadapi perusahaan sebagai berikut “Perencanaan pengembangan karyawan yang di terapkan belum mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang di harapkan oleh perusahaan”.

Hipotesis penulis : “Jika perencanaan pengembangan dilaksanakan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja yang di harapkan dapat tercapai seperti yang di harapkan oleh perusahaan”.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses perencanaan pengembangan yang dilakukan perusahaan
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perencanaan pengembangan terhadap produktivitas kerja
3. Memberikan sumbangan dan saran kepada perusahaan bila di perlukan.

KATA PENGANTAR

Syukur dan terima kasih penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Perencanaan Pengembangan Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini yang di mulai sejak pembuatan proposal penelitian hingga pembuatan laporan akhir dalam bentuk skripsi, tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Bantuan tersebut baik berupa saran dan kritik yang menambah wawasan maupun dukungan moril serta semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Syariandy SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan , petunjuk dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy Msi selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta bahan-bahan referensi kepada penulis sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan penulis.
3. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Sempurna Jaya Laju Medan yang telah memberikan izin penelitian dan data-data kepada penulis selama penelitian.
4. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Marlina S yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu kepada penulis dalam memberikan keterangan-keterangan serta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

informasi yang berguna hingga selesainya skripsi ini

Document Accepted 29/1/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

5. Rekan-rekan sesama manajemen stbk 00, akuntansi stbk 00 dan manajemen 01 yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan motivasi, saran dan kritikan yang membangun selama penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada seluruh Dosen dan pegawai-pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
7. Terima kasih juga kepada orang tua papa dan mama yang telah banyak membantu memberikan dukungan moril maupun materil
8. Kepada abang noverdi dan jona yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah banyak membantu dan mendorong penulis untuk berbuat yang terbaik bagi diri sendiri, keluarga dan teman-teman sekalian. Terima kasih atas persahabatan dan kebersamaan yang telah kita jalin selama ini

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam menyelesaikan skripsi ini yang di sebabkan keterbatasan kemampuan, kesempatan dan pengetahuan penulis. Untuk itu di harapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR ISI

RINGKASAN

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Alasan Pemilihan Judul 1

B. Perumusan Masalah 2

C. Hipotesis 2

D. Luas dan tujuan Penelitian 3

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data 3

F. Metode Analisis 4

BAB II : LANDASAN TEORITIS 6

A. Pengertian Perencanaan dan Pengembangan Karyawan 6

B. Fungsi dan Manfaat Pengembangan Karyawan 10

C. Metode Pengembangan Karyawan 12

D. Pengertian dan Ukuran produktivitas kerja 16

E. Hubungan Pengembangan Dengan Produktivitas 21

BAB III : PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN. 23

A. Gambaran Umum Perusahaan 23

B. Jumlah dan komposisi karyawan 30

C. Metode Pengembangan karyawan yang Diterapkan 32

D. Produktivitas Kerja yang Dicapai	42
E. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya .	43
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	44
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR :

I	: POLA PEMBINAAN KARYAWAN	9
II	: STRUKTUR ORGANISASI PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	25



DAFTAR TABEL

TABEL :

I : DATA KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	30
II : DATA KUALIFIKASI KARYAWAN TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	31
III : KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI ON JOB TRAINING TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	35
IV : KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI APPRENTICESHIP TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	36
V : KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI VESTIBULLE SCHOOL TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN	37
VI : RASIO PENJUALAN TERHADAP BIAYA OPERASIONAL/KARYAWAN DALAM RUPIAH.	52
VII : PERSENTASE PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN TAHUN 2002-2004	53
VIII : RASIO HASIL PENJUALAN TERHADAP JUMLAH JAM KERJA/ORANG TAHUN 2002-2004	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Untuk menjalankan suatu usaha maka dituntut kemampuan manajer untuk mengadakan perencanaan pengembangan dalam menggerakkan bawahannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan akhirnya dihimpun suatu kekuatan yang maksimal dalam penyelesaian tugas-tugas perusahaan. Untuk itu maka pihak manajer harus melakukan tindakan yang benar-benar mengacu ke arah perbaikan karyawan.

Tentu saja untuk melihat seberapa jauh tindakan yang dilakukan itu tidak dapat dilakukan tanpa adanya pengupayaan pengembangan karyawan. Karena tanpa pengembangan maka kemampuan karyawan akan tidak optimal. Memang disadari bahwa untuk melakukan pengembangan itu sendiri membutuhkan kebijakan-kebijakan dan pertimbangan khusus misalnya biaya pengembangan dan juga waktu yang tepat. Disamping itu metode pengembangan yang akan digunakan tentu perlu dipertimbangkan masak-masak oleh pihak perusahaan sehingga nantinya memberikan hasil yang memuaskan.

Produktivitas karyawan yang menjadi hal penting bagi perusahaan tentu perlu dinilai dengan baik. Oleh karena itu penilaian produktivitas karyawan ini perlu dilakukan dengan konsisten sehingga masing-masing pihak yang ada di perusahaan mentaatinya sebagai suatu dorongan yang positif bagi peningkatan gairah kerja mereka.

Tidak sedikit perusahaan yang gagal dalam memberikan penilaian atas prestasi produktivitas karyawan, akhirnya karyawan menjadi kendor semangatnya karena dalam penilaian itu tidak dilakukan secara profesional dan tidak ditetapkan secara konsisten.

PT.Sempurna Jaya Laju Medan bergerak di bidang Industri mesin khususnya mesin-mesin industri,.Penulis memilih PT.Sempurna Jaya Laju karena dapat dijangkau oleh Penulis dalam melakukan penelitian, selanjutnya penulis memilih judul skripsi : PERENCANAAN PENGEMBANGAN KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN.

B. Perumusan Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada perusahaan yang dimaksud, maka ditemukan masalah sebagai berikut : Perencanaan pengembangan karyawan yang diterapkan belum mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Hipotesis

“Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap sesuatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.¹⁾

Dengan pertimbangan hipotesis di atas, maka berikut ini penulis juga memberikan hipotesis atas perumusan masalah yang diuraikan di atas.

¹⁾ **Wahono, Surodarmo, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1990, hal.39.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Adapun hipotesis penulis yaitu : **Jika perencanaan pengembangan dilaksanakan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja dapat tercapai seperti yang diharapkan perusahaan.**

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan penulis, maka dilakukan pembatasan penelitian yaitu **hanya menyangkut peranan manajer dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui **proses perencanaan pengembangan yang dilakukan**
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perencanaan pengembangan terhadap **produktivitas kerja.**
3. **Memberikan sumbangan dan saran kepada perusahaan bila diperlukan.**

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atas penelitian ini dilakukan melalui dua penelitian yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (library research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku seperti : buku-buku teks, jurnal dan bahan kepustakaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian. Hasil yang diperoleh disebut **data sekunder**

2. Penelitian Lapangan (field research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dan yang bersumber langsung pada objek penelitian guna mendapatkan data primer.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observation), yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan
2. Daftar pertanyaan (Questionnaire), yaitu membuat daftar pertanyaan dan diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berkompeten, selanjutnya jawaban diperoleh secara tertulis pula.
3. Wawancara (Interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pejabat yang berwenang memberikan data dan informasi yang diperlukan.

F. Metode Analisis

Untuk melakukan analisis dari penelitian ini, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode Deskriptif, yaitu metode analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data dan selanjutnya menginterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.
2. Metode Deduktif, yaitu metode analisis dengan membandingkan antara teori dengan praktek yang ada pada perusahaan sehingga diperoleh persesuaian dan penyimpangan antara keduanya.

Dari hasil analisis di atas maka penulis akan menarik kesimpulan dan selanjutnya mengajukan saran guna mengatasi masalah yang dihadapi.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Perencanaan Pengembangan Karyawan

Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan, atau mengawasi, mereka harus membuat rencana – rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan manajer memutuskan “ apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya “.

Jadi perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang di mana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan akan dilaksanakan serta periode sekarang pada saat rencana dibuat.

“Perencanaan adalah merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan”.²⁾

Dalam pengertian perencanaan pengembangan karyawan ini akan mencakup pengertian pendidikan dan pelatihan. Untuk lebih jelasnya penulis mengutip pendapat ahli berikut ini :

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu SP Hasibuan adalah :

“Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment.
(Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan dengan pengetahuan umum dengan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

Trainig is the act of increasing the knowledge and skill of and employes for doing a particular job.

(Latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).³⁾

Selanjutnya penulis menyimpulkan pendapat dari ahli tentang pengertian atau definisi dari pengembangan, antara lain:

“Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kecakapan, ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien”⁴⁾

Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan baik dari segi karir, pengetahuan dan kemampuan.

3) Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1990, hal 77

4) Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Penerbit BPFE,

Yogyakarta, 1990, hal 77.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Didalam perusahaan yang bertujuan mencari laba, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan – karyawan dilatih secara sempurna. Latihan- latihan yang baik diperlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada dalam perusahaan .Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum dapat menjalankan tugas-tugasnya . Sedangkan bagi karyawan-karyawan yang lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya sekarang, atau untuk mempersiapkan diri berhubung akan ditransfer ataupun akan dipromosikan pada jabatan yang lain. Latihan-latihan yang diberikan juga sering mendorong para karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Kesadaran para pengusaha akan arti pentingnya latihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan – perubahan teknologi yang akan dicapai di perusahaan, mendorong peranan latihan semakin penting dalam kegiatan perusahaan .

Untuk melihat lebih dekat mengenai pola pembinaan karyawan yang dapat diterapkan dalam perusahaan dalam hal pengembangan karyawan ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar I

Pola Pembinaan Karyawan



Sumber : Heidrachman Ranupandojo, **Manajemen Personalia Mengenal Permasalahan Dalam Praktek** Cetaka Kelima Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993, hal 27.

Maksud dari rencana pembinaan karyawan ini adalah untuk menentukan apakah karyawan yang bersangkutan pada suatu periode tertentu yang akan datang masih tetap pada jabatannya yang sekarang atau akan di pindahkan pada jabatan lain yang singkat, atau akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi yang memerlukan keahlian yang lebih baik sifatnya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melihat potensi tiap karyawan tersebut. Dengan mempertimbangkan potensi ini maka dapat disusun program perencanaan pengembangan karyawan.

B. Fungsi dan Manfaat Perencanaan Pengembangan Karyawan

Manajer-manajer yang efektif menyadari bahwa latihan adalah suatu proses yang berjalan terus menerus dan tidak hanya proses sesaat saja. Masalah-masalah baru prosedur-prosedur baru, peralatan-peralatan, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul dalam organisasi yang dinamis dan merupakan kebutuhan manajemen dalam pemberian instruksi kepada para pekerja. Munculnya kondisi-kondisi baru dalam perusahaan mendorong manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program latihan yang kontiniu. Dengan demikian sudah jelas bahwa program latihan dan pengembangan sangat penting untuk menjamin kontinuitas kerja dari suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sebagaimana diketahui bahwa pengembangan karyawan dapat digolongkan dalam 2 bagian yaitu :

1. Pengembangan karyawan operasional.
2. Pengembangan karyawan manajerial.

Masalah pengembangan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga tenaga kerja dituntut untuk terus menerus secara kontiniu mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan , ketrampilan dan pengetahuan sehingga mampu menyelesaikan beban dan tanggung jawab serta tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Tujuan dari pengembangan karyawan pada dasarnya adalah :

“Untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam upaya pencapaian hasil-hasil yang telah ditentukan terlebih dahulu”.⁵⁾

“Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan itu sendiri, keterampilan karyawan itu maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.”⁶⁾

Sasaran yang hendak dicapai dari upaya pengembangan karyawan adalah :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Mengurangi tingkat absensi karyawan.
- h. Mengurangi tingkat perputaran karyawan.”⁷⁾

Jelaslah bahwa sasaran dan tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk peningkatan kualitas karyawan dan memperbaiki serta menjamin terlaksananya efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan pengembangan karyawan dibagi dalam dua tahapan, yaitu :

- 1. Tujuan jangka pendek
- 2. Tujuan jangka panjang”.⁸⁾

ad. 1. Tujuan jangka pendek

Adapun tujuan jangka pendek adalah :

5). Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal 18

6). Edwin B. Flippo, **Personal Management, (Manajemen personalia)**, Terjemahan Moh.Masud, Edisi IV, Cetakan Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993, hal 67

7). Gomes F . Cardoso, **Human Resources and personnel management. (Manajemen Sumber Daya Manas)**, Penerbit An ja di Offset, Yogyakarta, 1995, hal 47.

8). Hani Handoko, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan II, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994

- a. Meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pendidikan.
- b. Meningkatkan keterampilan teknis melalui latihan.
- c. Mengembangkan sikap karyawan agar dapat bekerjasama dengan teman sekerja dan juga atasan.

ad. 2. Tujuan jangka panjang

Adapun tujuan jangka panjang adalah:

- a. agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efisien.
- b. Agar pengawasan lebih sedikit kepada karyawan.
- c. Agar lebih cepat mengembangkan kemampuannya.
- d. Menstabilisasikan karyawan agar labor turn-over minimal.

C. Metode Pengembangan Karyawan

Setelah karyawan selesai diseleksi, diterima dan ditempatkan, maka untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tentu diperlukan adanya system pengembangan yang baik.

Kegiatan pengembangan pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan dibagi atas 2 kelompok :

1. Pengembangan karyawan operasional
2. Pengembangan karyawan manajerial

ad.1. Pengembangan karyawan operasional

Yang dimaksud pengembangan karyawan operasional adalah karyawan yang langsung menangani pekerjaan-pekerjaan yang ada dilapangan maupun yang

mengerjakan administrasi perkantoran.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Metode pengembangan karyawan operasional dapat dilakukan dengan cara :

a). On the job training

Metode ini merupakan metode yang paling banyak dipergunakan. Dengan metode ini para karyawan dilatih di tempat bekerjanya secara langsung oleh atasannya langsung. Sistem ini memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan baru di latih untuk melatih mereka. Karena itu para manajer sering beranggapan bahwa system ini merupakan system yang ekonomis (hemat), karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Keberhasilan system ini sangat tergantung kepada kemampuan para atasan untuk mengajar karyawan.

b). Vestibule school

Metode ini merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung tapi pelatih-pelatih khusus. Alasannya terutama adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Latihan semacam ini bisa menimbulkan konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dilatih di anggap tidak baik.

c). Kursus-kursus khusus

Kursus-kursus khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus khusus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu di luar

bidang pekerjaannya seperti kursus bahasa asing, kursus kepemimpinan dan lain sebagainya

d). **Apprenticeship (magang)**

Biasanya di pergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relative tinggi. Program magang biasanya mengkombinasikan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu. Program magang biasa dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti tukang las, tukang listrik, tukang kayu dan lain sebagainya. Karyawan yang menjalani masa “apprenticeship “ merupakan karyawan penuh perusahaan, artinya mendapatkan hak-hak yang sama seperti karyawan lainnya.

ad.2. **Pengembangan karyawan manajerial**

Manajer adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas lancarnya kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di rencanakan semula. Untuk itu maka pengembangan bagi manajer sangatlah penting artinya agar manajer dapat mengemban tugas-tugas yang dipikulnya dengan baik.

Metode pengembangan karyawan manajerial dapat dilakukan dengan cara:

a). **Metode sekolah, kuliah, ceramah**

Dapat dipakai untuk menambah pengetahuan karyawan. Dalam hal ini pelatihan dapat dilakukan sekaligus denga beberapa peserta.

b). **Metode diskusi**

Digunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengeluarkan pendapat sehingga akan tercipta semangat dalam kelompok diskusi yang baik.

c). Metode kasus

Dalam hal ini peserta dilatih untuk mendiagnosa sebab-sebab suatu masalah dan dilatih untuk memecahkannya.

d). Permainan bisnis

Bertujuan memberikan keterampilan memimpin maupun memutuskan bagi peserta, khususnya berkaitan dengan masalah-masalah manajemen.

Secara umum program pengembangan karyawan dapat dibagi dalam 2 bagian yaitu :

1). Program pengembangan perorangan

Program pengembangan perorangan maksudnya dimana pihak perusahaan melakukan pengembangan karyawannya dengan system perorangan. Jadi yang direncanakan dikembangkan itu dari satu-satu orang.

2). Program pengembangan berkelompok

Program pengembangan berkelompok maksudnya bahwa pihak perusahaan melakukan perencanaan pengembangan karyawan secara berkelompok, misalnya 4 orang per kelompok, dan di tiap-tiap kelompok yang dibentuk itu dikembangkan secara bersama-sama.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam melaksanakan pengembangan ini tentu ada tahap-tahap pelaksanaan latihan dan pengembangannya.

Siklus pendidikan dan latihan tersebut dalam proses perencanaan pengembangan ini adalah sebagai berikut :

- a. Analisa kebutuhan pendidikan dan latihan.
- b. Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan
- c. Seleksi peserta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FASUSMAN (Program, baik yang sifatnya kurikuler maupun non kurikuler.

- e. Penyusunan bahan pelajaran.
- f. Seleksi pengajar.
- g. Penentuan teknik dan metode pengajaran.
- h. Penyusunan program pelaksanaan.
- i. Penyelenggaraan.
- j. Evaluasi hasil kegiatan”⁹⁾

Prinsip-prinsip latihan yaitu :

- “a. Motivasi
- b. Laporan kemajuan
- c. Reinforcement
- d. Praktek
- e. Perbedaan individual.”¹⁰⁾

D. Pengertian dan Ukuran Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya .

Produktivitas merupakan istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi national pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan kegiatan ekonomi, tetapi juga di bidang lain misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas pada hakekatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya.

⁹⁾). Sondang P Siagian, **Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi IV, Cetakan Kedelapan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hal 53

¹⁰⁾). Sondang P Siagian, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No. 95, Cetakan Kedua, PT: Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1991, hal 48

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Para sarjana ekonomi menyadari bahwa factor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Suatu perusahaan dengan modal alam dan teknologi yang mutakhir sekalipun, tidak berhasil memproduksi barang atau jasa tanpa kehadiran manusia/karyawan di dalamnya.

Mengenai pengertian produktivitas, rumusan yang diberikan oleh sarjana yang satu dan rumusan sarjana yang lain berbeda-beda.

Produktivitas diartikan sebagai berikut :

- “ a). Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b). Perbedaan antara kumpulan jumlah dan pengeluaran dengan masukan yang di nyatakan dalam satuan (unit) umum”.¹¹⁾

John Suprihanto memberikan pengertian produktivitas sebagai berikut :

“ Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)”.¹²⁾

Dari pengertian yang sederhana tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap bagian dalam perusahaan. Sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Rumusan-rumusan mengenai produktivitas diatas memang berbeda pengungkapannya antara satu dengan yang lain, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna yang sama, yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produksi itu.

¹¹⁾ Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi II, Cetakan II, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, hal. 72

¹²⁾ John Suprihanto, **Manajemen Personalia**, Edisi I, Cetakan II, BPFE Yogyakarta, 1998, hal. 12

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Secara sederhana rumusan produktivitas itu dapat dibuat sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

- a. Jumlah rupiah fisik produk / jasa
- b. Nilai rupiah produk / jasa
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan / jam kerja
- e. Jumlah laba kotor

Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk :

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam orang
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin
- f. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

g. Jumlah material

h. Jumlah biaya material

i. Jumlah seluruh biaya perusahaan

2. Ukuran Produktivitas

Secara umum ukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam 3 jenis yang sangat berbeda :

- “1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran / tujuan”.¹³⁾

Dalam ukuran produktivitas dikenal 2 pendekatan yaitu :

- “1. Produktivitas total atau produktivitas multi factor
2. Produktivitas parsial atau produktivitas factor tunggal”.¹⁴⁾

ad 1. Produktivitas total atau produktivitas multi factor

Produktivitas total yaitu output di bandingkan (diharapkan) dengan seluruh input yang dipakai :

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

Atau juga dapat dinyatakan sebagai berikut :

¹³⁾ Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas apa dan bagaimana**, edisi II, Cetakan Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hal.12

¹⁴⁾ **UNIVERSITAS MEDAN AREA Produktivitas Total**, Vincent Foundation dan PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998, hal. 33

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

$$Pt = \frac{Ot}{L+C+R+Q}$$

Pt = Produktivitas total (Total Productivity)

L = Faktor masukan karyawan (Labour input Factor)

C = Faktor masukan modal (Capital input factor)

R = Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli (Raw Material and Purchased Parts Input)

Q = Faktor masukan bagi barang dan jasa yang beraneka macam (Other Miscellaneous Goods and service input)

Ot = Hasil total (Total Output)

ad 2. Produktivitas parsial atau produktivitas factor tunggal

Produktivitas parsial atau factor tunggal yaitu output di bandingkan (dihadapkan) dengan 1 input saja yang dijabarkan sebagai berikut

$$1. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Out put}}{\text{Input tenaga kerja}}$$

$$2. \text{ Produktivitas material} = \frac{\text{Out put}}{\text{Input material}}$$

$$3. \text{ Produktivitas modal} = \frac{\text{Out put}}{\text{Input modal}}$$

$$4. \text{ Produktivitas energi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input energi}}$$

$$5. \text{ Produktivitas Input lain} = \frac{\text{Output}}{\text{Input lain}}$$

E. Hubungan Pengembangan dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang diharapkan oleh setiap perusahaan tentu tidak dapat dicapai secara optimal tanpa memiliki personil yang handal. Oleh karena itu upaya perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas tidak dapat ditawar lagi jika perusahaan ingin untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal pula.

Untuk itu maka pengembangan karyawan baik itu melalui pendidikan dan pelatihan sangat diharapkan untuk mewujudkan tujuan tersebut diatas, dan itu membutuhkan perhatian ekstra dari setiap pimpinan perusahaan dalam pengupayaan tujuan perusahaan.

Banyak para pimpinan perusahaan yang menganggap sepele tentang pengembangan ini, sehingga tidak sedikit di antara mereka yang tidak mau untuk menyisihkan anggarannya untuk membiayai pengembangan karyawannya. Akhirnya penyelesaian tugas karyawan tidak dapat dilakukan efektif. Semakin jauh lagi pengaruh daripada pengembangan itu memungkinkan tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan.

Jelasnya, bahwa antara pengembangan dengan produktivitas kerja sangat erat sekali dan mempunyai hubungan yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menanggapi tentang pentingnya dilakukan pengembangan karyawan kiranya tidak merupakan suatu beban bagi perusahaan, akan tetapi dapat merupakan suatu asset bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga yang berkualitas dalam pencapaian tugas perusahaan secara efisien dan efektif.



BAB III

PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat

PT. Sempurna Jaya Laju Medan adalah perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 1979 dengan akte pendirian No. 154 oleh Notaris Roesli tanggal 13 juli 1979 di Medan. PT. Sempurna Jaya Laju Medan berkedudukan di medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang leveransir, grosir, agen tunggal, pengecer distributor serta agen komisi PT. Sempurna Jaya Laju Medan berkedudukan di jalan Medan-Belawan km 9,2 Medan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang usaha agen alat-alat berat, produk pabrikan terkenal baik di dalam maupun di luar negeri, akan tetapi perusahaan tidak melakukan perubahan prinsipil pada barang yang diperdagangkan. Selain itu juga perusahaan menyediakan service untuk proyek besar di semua sector industri.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di susun agar pembagian tugas dan tanggung jawab dari seluruh lapisan manajemen terlihat jelas dan terinci. Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda antara satu dengan lainnya, Karena itu struktur organisasi perlu mendapat perhatian agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar.

Pokok masalah yang penting diketahui dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya adalah masalah penyusunan struktur organisasi. Organisasi adalah merupakan suatu sistem dari kegiatan-kegiatan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

terkoordinir yang dilaksanakan oleh sejumlah orang, bekerjasama antara yang satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dibawah seorang pemimpin.

Organisasi tersebut hendaknya disusun dengan baik dan jelas didalam bagan struktur organisasi, dan harus mencerminkan keterpaduan serta batas-batas yang terdapat pada pimpinan dengan bawahannya didalam suatu bada organisasi.

Secara organisasi para pimpinan yang efektif menyadari bahwa pengawasan adalah proses yang berjalan terus menerus dan tidak hanya proses yang sesaat saja. Oleh karena itu seorang pimpinan dari suatu perusahaan selalu menciptakan pengawasan yang dapat meningkatkan produktivitas yang tepat dan baik bagi setiap karyawan.

Didalam pengadaan struktur pada suatu organisasi sangat diharapkan pemikiran-pemikiran yang matang mengenai pembagian tugas yang akan dilaksanakan oleh masing-masing karyawan yang berada didalam naungan ataupun perusahaan itu tidak menyimpang dari rencana yang diharapkan.

Dengan adanya pembagian kerja antara orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut, maka diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

- Memperjelas tanggung jawab
- Penempatan kerja dari pada karyawan dapat disesuaikan dengan keahliannya
- Dapat menghindari adanya kesimpang-siuran didalam melaksanakan pekerjaan

Struktur organisasi PT. Sempurna Jaya Laju medan berbentuk organisasi garis dan staf, dengan pembagian divisi berdasarkan produk. Disini terlihat adanya kesatuan komando (unity of command) yaitu perintah dan wewenang dari atasan kepada bawahan yang bersifat vertical dari atas ke bawah serta tanggung jawab bertingkat dari bawah keatas. Pimpinan tertinggi berada di tangan regional Delegate yang membawahi 9 divisi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

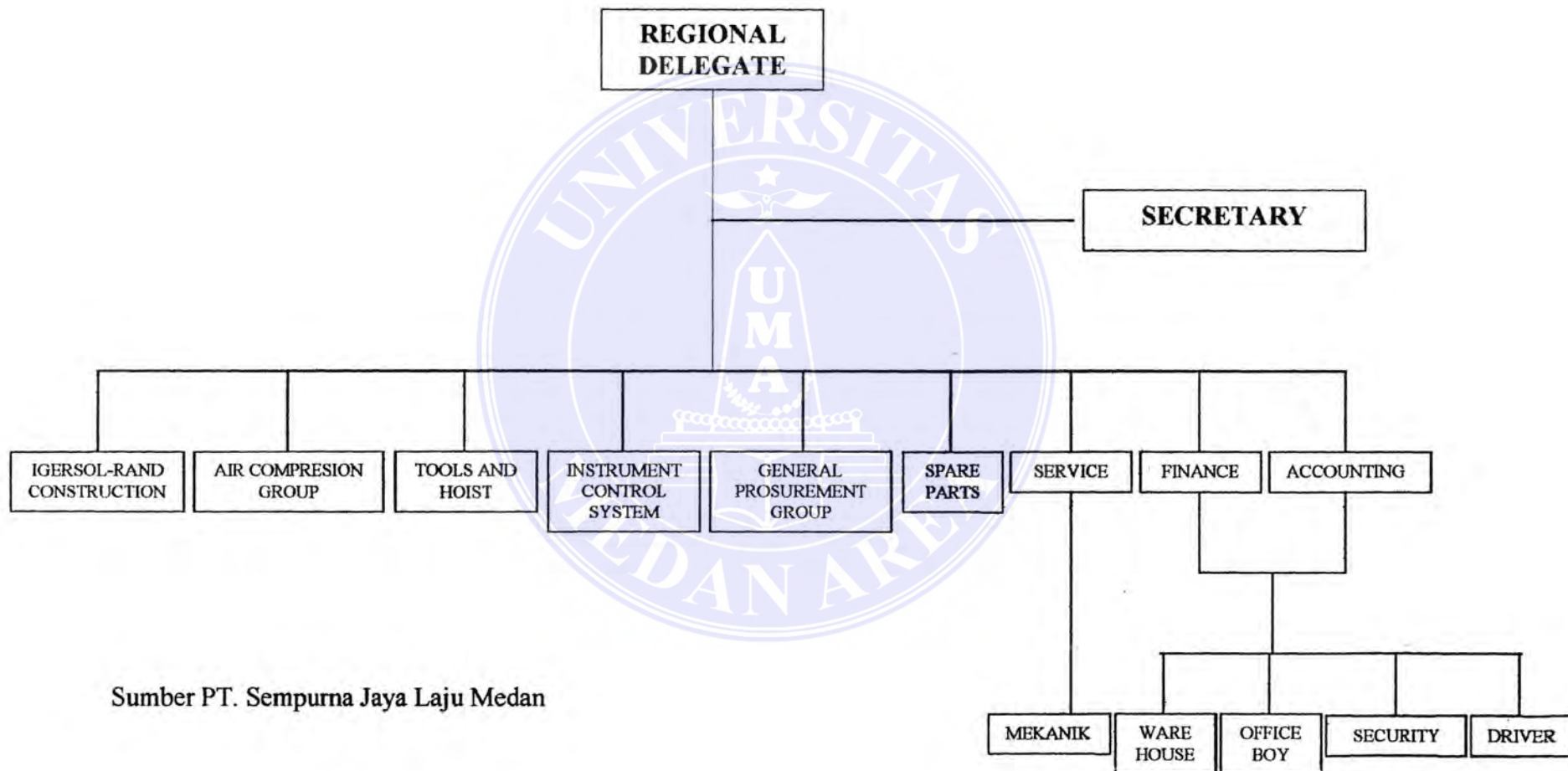
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Gambar II Struktur Organisasi PT. Sempurna Jaya Laju Medan



Sumber PT. Sempurna Jaya Laju Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/1/24

Berikut ini, penulis mencoba menjelaskan pembagian dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau jabatan dari organisasi perusahaan yang dipandang penting dalam kaitannya dengan topic skripsi ini.



a. Regional Delegete

Di dalam perusahaan regional delegate memiliki posisi paling tertinggi yang memiliki tanggung jawab sebagai berikut :

- 1). Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan perusahaan.
- 2). Bertanggung jawab atas segala aktifitas yang ada.

b. Secretary (Sekretaris)

Sekretaris memiliki tugas sebagai berikut :

- 1). Bertanggung jawab atas semua yang berhubungan dengan tugas kesekretarian dan mengawasi pemakaian fasilitas kantor.
- 2). Membantu tugas sales sebagai order processor dan monitoring order.

c. I-R Construction

- 1). Bertanggung jawab untuk mempromosikan, memasarkan dan menjual produk konstruksi yang diproduksi oleh Ingersoll Rand Company-USA.
- 2). Membuat laporan secara rutin kepada Manajer operasional sampai dimana perkembangan pemasaran yang telah dilaksanakan.

d. Air Compressor Group

Bertanggung jawab atas mempromosikan, memasarkan dan menjual produk air compressor.

e. Toll and Hoist

Bertanggung jawab atas promosi , pemasaran dan penjualan produk tool dan hoist.

f. Instrumental Control System.

- 1). Bertanggung jawab atas promosi , pemasaran dan penjualan produk instrument dan pengawasan system serta peralatan listrik
- 2). Bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjual keahlian dalam bidang teknisi, service dan keahlian manajemen proyek untuk instrument dan system pengawasan serta peralatan listrik.

g. General Procurement Group

- 1). Berfungsi sebagai kepala gudang yang menerima , menjaga dan merawat semua barang dagangan yang akan dipasarkan dan selanjutnya mendistribusikan kepada konsumen sesuai dengan system penjualanyang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2). Menguasai sepenuhnya system administrasi inventori, sehingga dapat menunjukkan data secara fisik maupun administrasi bila sewaktu-waktu diperlukan.
- 3). Dalam melaksanakan tugasnya kepala gudang dibantu oleh

- Koordinator Administrasi Stock

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

- Koordinator Service Stock

h. Spareparts

- 1). Bertanggung jawab atas pelaksanaan promosi, pemasaran, dan penjualan spareparts dan peralatan
- 2). Bertanggung jawab atas pemeliharaan persediaan yang bersifat bagian-bagian yang merupakan persediaan slow moving ataupun fast moving dari peralatan-peralatan di gudang

i. Service

- 1). Bertanggung jawab atas pelaksanaan promosi, menunjang pemasaran serta penjualan pelayanan jasa service
- 2). Bertanggung jawab atas after sales service dan overhaul

j. Finance

- 1). Bertanggung jawab mengatur keuangan operasional
- 2). Bertanggung jawab mengatur tingkat stock di gudang dan memastikan bahwa semua dokumen yang berhubungan dengan impor siap tepat waktu
- 3). Bertanggung jawab atas kepala bagian atas segala pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan tepat guna, serta senantiasa menjaga nama baik /rahasia perusahaan dan memelihara hubungan kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan.

k. Accounting

- 1). Bertanggung jawab menyediakan semua laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum .

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

2). Bertanggung jawab atas pengeluaran uang kas, piutang dan faktur

1. Warehouse

- 1). Bertanggung jawab atas keluar masuk barang di gudang.
- 2). Melakukan pengawasan administrasi yang dilaksanakan oleh kepala gudang
- 3). Membuat laporan bulanan mengenai posisi barang di gudang

3. Ruang Lingkup Kegiatan.

PT. Sempurna Jaya Laju Medan adalah merupakan salah satu perusahaan industri dan agen alat-alat berat. Pemasaran dilakukan di daerah Riau, Sumatera Selatan, Kalimantan, Sulawesi serta Sumatera Utara. Sumatera Utara memiliki pangsa pasar 65%, Jadi Sumatera Utara memiliki pangsa pasar yang besar dari daerah lainnya.

Kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah menjalankan usaha retail business sebagaimana dapat kita lihat bahwa usaha tersebut semakin lama semakin berkembang sehingga para persero tertarik menginvestasikan modalnya kedalam retail business sebagaimana kita ketahui dari waktu ke waktu persaingan nampak semakin banyak.

Disamping itu perusahaan ini juga menjadi agen alat-alat berat, PT. Sempurna Jaya Laju Medan juga memproduksi sendiri mesin pengolahan kelapa sawit yaitu Screw Press. PT. Sempurna Jaya Laju Medan memiliki pangsa pasar yang telah dikenal baik oleh langganan.

B. Jumlah dan Komposisi Karyawan

Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi perusahaan, bagi karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu perusahaan. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan sebagai keseluruhan

Yang menjadi objek penelitian ini adalah para karyawan PT. Sempurna Jaya Laju Medan yang berjumlah sekitar 200 Orang yang mana para karyawan tersebut adalah sumber data.

Adapun keadaan dan status karyawan di perusahaan ini adalah karyawan tetap. Untuk lebih jelas mengetahui tentang keadaan dan status karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I

DATA KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SMP	30 orang
2	SLTA	100 orang
3	Sarjana Muda	40 orang
4	Sarjana	30 orang
Jumlah		200 orang

Sumber : PT. Sempurna Jaya Laju Medan
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel II
DATA KUALIFIKASI KARYAWAN TAHUN 2004
PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

No	Tingkat	Jabatan Peserta	Jumlah karyawan /Orang
1	Operasional	- Sekretaris	5
		- Air Compressor Group	15
		- Tool and Hoist	15
		- Instrumental Control Sistem	20
		- General Procurement Group	50
		- Spareparts	25
		-Service	25
		- Finance	20
		- Accounting	5
		- Ware house	20
2	Manajerial	- Regional Delegate	12
		- I-R Construction	8
Jumlah Karyawan			200

Sumber : PT. Sempurna Jaya Laju Medan

C. Metode Pengembangan yang Diterapkan

Langkah-langkah yang dijalankan perusahaan sebelum melaksanakan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Instruktur

Adapun instruktur yang ditugaskan untuk melatih para karyawan di perusahaan ini ditugaskan kepada Bagian Personalia dimana mereka ini bertanggungjawab untuk menentukan siapa yang akan melatih para karyawan-karyawan yang akan diberikan pengembangan karyawan. Untuk itu maka persiapan instruktur dilakukan dengan cara memanggil pihak ekstren. Dengan cara ini nantinya diharapkan akan dapat melatih para karyawan yang akan dikembangkan kemudian. Di samping itu tenaga instruktur juga didatangkan dari pihak intern perusahaan yaitu para staf yang memang sudah ahli dan berpengalaman pada bidang kerjanya masing-masing.

2. Persiapan Peserta

Dalam hal persiapan peserta maka peserta diperkenalkan pada situasi, tempat latihan yang belum diketahuinya. Sehingga ia nantinya tidak merasa canggung pada situasi dan tempat tersebut. Jadi mereka ini adalah orang-orang yang memang belum mengetahui secara mendalam program pengembangan yang akan diberikan. Jadi dengan dilaksanakannya persiapan peserta maka akan diperoleh berapa banyak dari para karyawan yang akan mengikuti pengembangan dalam waktu tertentu.

3. Pelaksana Latihan

Dalam hal ini instruktur memberikan petunjuk yang disertai dengan keterangan-keterangan untuk hal-hal yang penting.

4. Meminta Karyawan untuk Mempraktekkan Latihan

Dalam hal ini karyawan diminta untuk mempraktekkan latihan yang diterimanya tetapi tidak semuanya hal ini tergantung pada kebijakan pihak pimpinan perusahaan. Keadaan ini adalah merupakan suatu hal kebijakan yang tidak dapat dielakkan karena sekalipun karyawan tersebut telah diberikan pengembangan tetapi karena memang bidang yang telah dipelajarinya masih tetap menjabatnya maka ia hanya diberikan sampai batas belajar untuk mempraktekkan pendidikan dan latihannya.

5. Tindak Lanjut (Follow-up)

Dalam hal ini para karyawan yang mengikuti pendidikan dan latihan diamati prestasi dengan ditempatkan pada tempat kerja sebenarnya. Dengan cara ini maka akan diketahui yang mana sudah berhasil dan yang mana belum. Tindak lanjut ini adalah merupakan suatu hal yang penting dicermati oleh pihak manajemen, karena dengan kebijakan yang umum mengenai tenaga kerja pada umumnya menyarankan agar kepada setiap karyawan diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadinya sambil bekerja. Di perusahaan ini kebijaksanaan seperti itu tidak ada, maka karyawan memerlukan persiapan latihan atau pendidikan dengan penyelenggaraan yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan-latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendidikan dan latihan termasuk inti daripada manajemen, karena pendidikan dan latihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, yang mungkin apabila tidak ada pendidikan dan latihan suatu pekerjaan tidak akan dilakukannya ataupun pekerjaan itu tidak efisien. Oleh karenanya pendidikan dan latihan perlu diadakan secara rutin atau terus menerus.

Metode yang digunakan perusahaan ini dalam pengembangan karyawan dibagi dalam 2 (kategori) yaitu :

1. Metode pengembangan karyawan operasional.
2. Metode pengembangan karyawan manajerial

ad. 1. Metode pengembangan karyawan operasional

Yang dimaksud dengan pengembangan karyawan operasional pada perusahaan ini adalah karyawan yang langsung menangani pekerjaan-pekerjaan yang ada di lapangan maupun karyawan yang mengerjakan administrasi perkantoran.

Metode pengembangan/pelatihan yang dipergunakan untuk karyawan operasional di perusahaan ini pada umumnya adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

a. On job training (pelatihan)

Hampir seluruh karyawan operasional di perusahaan ini kecuali karyawan bagian pemeliharaan mesin dan administrasi yang bukan dilatih dengan metode on job training.

Tabel III

KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI ON JOB TRAINING
TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

No.	Jenis Kegiatan	Jabatan Peserta	Lama program (hari)	Jumlah Peserta (orang)	Lokasi
1	Latihan analisa Tingkat Produktivitas	Instrumental Control Sistem	3	5	PT. Sempurna Jaya Laju Medan
2	Tugas-tugas kesekretariatan	Sekretaris	1	2	sda
3	Latihan untuk mengenal/mengetahui jenis barang	Warehouse	1	4	sda
4	Dialog produksi	General Procurement Group	2	5	sda
Jumlah peserta				16	

Sumber : PT. Sempurna Jaya Laju Medan
UNIVERSITAS MEDAN AREA

b. Apprenticeship (magang)

Metode ini dilaksanakan dengan cara dimana para peserta dilatih oleh instruktur yang memberi petunjuk bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan kemudian peserta yang dilatih menggantikannya dalam pekerjaan tersebut

Pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan metode ini dikombinasikan dengan metode on job training dan dilakukan pada bagian pemeliharaan mesin pabrik, sehingga secara langsung dapat menguasai pengoperasian suatu alat.

Tabel IV
KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI APPRENTICESHIP
TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

No.	Jenis Kegiatan	Jabatan Peserta	Lokasi	Lama Program (hari)	Jumlah Peserta (orang)
1	Pemeliharaan mesin	Spareparts	PT. Sempurna Jaya Laju Medan	5	6
2	Memperbaiki mesin	Service	PT. Sempurna Jaya Laju Medan	5	6
Jumlah Peserta					12

Sumber : PT. Sempurna Jaya Laju Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

c. Vestibulle School

Pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan metode ini biasanya di pakai apabila perusahaan membeli mesin-mesin atau alat-alat baru biasanya para karyawan yang akan mengoperasikan dan memelihara alat-alat tersebut di latih terlebih dahulu sampai mahir oleh pelatih-pelatih khusus yang di datangkan oleh perusahaan.

Tabel V

KEGIATAN KARYAWAN YANG MENGIKUTI VESTIBULLE SCHOOL
TAHUN 2004 PADA PT. SEMPURNA JAYA LAJU MEDAN

No.	Jenis Kegiatan	Jabatan Peserta	Lokasi	Lama Program (hari)	Jumlah Peserta (orang)
1	Cara mengoperasikan mesin	Air Compressor Group	PT. Sempurna Jaya Laju Medan	4	5
2	Mengetahui kegunaan dan mengopeasikan mesin	Tool and Hoist	PT. Sempurna Jaya Laju Medan	4	5
Jumlah Peserta					10

Sumber : PT. Sempurna Jaya Laju Medan

ad. 2. Metode Pengembangan Karyawan Manajerial

Manajer adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas lancarnya kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di rencanakan semula. Untuk itu maka pengembangan manajer sangatlah penting artinya agar manajer dapat mengemban tugas-tugas yang dipikulnya dengan baik.

Untuk meningkatkan kemampuan dan menambah pengetahuan karyawan manajerial perusahaan mengirimkan mereka untuk ikut dalam seminar-seminar atau kursus-kursus seperti seminar tentang perpajakan, seminar tentang ketenagakerjaan, kursus computer, kursus manajemen dan lain-lain.

Metode pengembangan karyawan manajerial ini yaitu dengan cara :

a. Metode Sekolah, Kuliah, Ceramah dan yang Sejenis

Metode ini digunakan perusahaan untuk menambah pengetahuan para karyawan. Dengan metode ini aktivitas hanya berjalan sepihak yaitu para pengajar memberikan pengetahuan kepada karyawan sedangkan karyawan bersifat pasif. Maksudnya adalah karyawan hanya mendengarkan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan untuk hal-hal yang belum jelas.

Pada hakekatnya metode yang dijalankan perusahaan ini sangatlah efektif dimana dengan sekali bekerja dapat diikuti oleh banyak peserta. Tetapi yang menjadi masalah selama ini dengan menggunakan metode ini ditemukan masalah sebagai berikut :

1). Jumlah peserta terlalu sedikit

Sehubungan dengan jumlah peserta yang terlalu sedikit sekali maka mengakibatkan biaya penyelenggaraan tinggi. Jadi pihak perusahaan harus mengambil kebijakan

penghematan sehingga waktu penyelenggaraan dipersingkat, akhirnya pengembangan yang dilakukan tidak selesai (tidak tuntas)

- 2). Faktor yang memberikan ceramah kurang cakap dalam memberikan penerangan kepada karyawan sangat mempengaruhi hasil pengembangan karyawan . Selama ini yang melakukan ceramah adalah merupakan tenaga dari pihak intern yang memang mengerti bidangnya tetapi dalam memberikan penjelasan kurang mantap. Dengan keadaan tersebut mengakibatkan hasil yang hendak dicapai tidak maksimal.

Pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan metode sekolah, kuliah, ceramah dan yang sejenisnya diadakan oleh perusahaan sendiri dimana peneramahnya merupakan tenaga dari pihak intern dan diikuti oleh cabang-cabang perusahaan sendiri dengan mengirimkan masing-masing dua orang manajer yang diadakan di medan. Pada metode ini biasanya pengajar/penceramah membahas hal-hal atau pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan agar para peserta mengetahui dan mengerti tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

b. Metode Diskusi

Tujuan dilakukannya metode diskusi ini oleh perusahaan adalah meningkatkan keterampilan bagi karyawan dalam hal mengeluarkan pendapat, menerima pendapat orang lain, cara menggunakan waktu efisien, memetik pengalaman bawahan sehingga dapat diciptakan adanya semangat (morale) kelompok dalam diskusi tersebut. Tetapi dalam prakteknya pemimpin diskusi belum cukup mampu memimpin diskusi dengan baik Akhirnya topic-topik yang didiskusikan sering tidak tuntas dikupas dan dicari solusinya, Bahkan masih ditemukan topic yang kurang relevan untuk dibicarakan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Oleh karena hal tersebut maka metode diskusi yang dilakukan belum dapat memberikan hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Pada PT. Sempurna Jaya Laju Medan metode sekolah, kuliah, ceramah dan yang sejenisnya diadakan oleh perusahaan sendiri dimana penceramahnya merupakan tenaga dari pihak intern dan diikuti oleh cabang-cabang perusahaan sendiri dengan mengirimkan masing-masing dua orang manajer yang diadakan di medan. Pada metode ini biasanya pengajar/penceramah membahas hal-hal atau pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan agar para peserta mengetahui dan mengerti tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

Dalam menjalankan kedua metode pengembangan di atas baik itu untuk karyawan operasional maupun kalangan manajerial, maka seorang pemimpin harus benar-benar memperhatikan karyawan yang dianggap pantas dan mampu mengikuti pendidikan dan latihan tersebut agar tercapai tujuannya dalam meningkatkan efisiensi serta memajukan perusahaan. Di samping itu maka pimpinan perusahaan perlu mempersiapkan dana yang cukup dan tim pelatih yang menguasai bidangnya secara profesional untuk melaksanakan pengembangan karyawan yang lebih baik

Untuk menilai para karyawan, maka perusahaan ini dalam melakukan pengembangan karyawan mempunyai kebijaksanaan tolak ukur sebagai berikut :

1). Produktivitas

Produktivitas yaitu kemampuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dan sebagainya untuk memenuhi standar yang ditentukan, program pengembangan karyawan yang efektif akan menghasilkan para karyawan yang produktif.

2). Efisiensi

Efisiensi yaitu usaha untuk menekan biaya-biaya yang dikeluarkan dalam menghasilkan barang atau jasa serendah mungkin.

3). Perbaikan sikap kerja

Setiap karyawan yang telah mengikuti pengembangan harus menunjukkan sikap yang baik, dedikasi yang tinggi dan disiplin yang tinggi.

Sikap-sikap dalam melakukan pengembangan karyawan antara lain harus mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan perusahaan seperti : mematuhi jam kerja, cara berpakaian dan sebagainya.

Dalam rangka melaksanakan peningkatan produktivitas/pengembangan karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian produktivitas kerja untuk mengetahui sejauhmana karyawan perlu mengikuti program pendidikan dan latihan. Untuk itu maka pihak manajemen telah menerapkan suatu program penilaian produktivitas kerja bagi seluruh karyawan yang bersangkutan.

Pengembangan karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja, sehingga melalui pengembangan itu karyawan

diharapkan mampu mengerjakan pekerjaan yang menadi tanggungjawabnya secara lebih efisien dan efektif. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa dengan adanya pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan berarti membuka kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang

D. Produktivitas Kerja yang Dicapai

Setelah dilakukannya pengembangan karyawan di perusahaan ini tentu akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dalam hal peningkatan kualitas kerja daripada karyawan itu sendiri. Memang disadari bahwa di dalam pelaksanaan pengembangan itu belum dilakuakn secara optimal sehubungan dengan jumlah yang mengikuti pengembangan juga terbatas dan disebabkan oleh dana yang terbatas pula.

Namun demikian pihak perusahaan telah memiliki suatu pendapat bahwasanya dengan dilakukannya pengembangan karyawan itu sendiri telah memberikan suatu produktivitas kerja dari karyawan di dalam upaya untuk :

1. Mempercepat penanganan atas penyelesaian tugas-tugas perusahaan.
2. Meningkatnya rasa solidaritas dan disiplin kerja dari karyawan dalam melakukan tugas yang di instruksikan perusahaan kepa setiap bagian yang mengikuti pengembangan.
3. Tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan menjadi berkurang, dan ini berarti merupakan salah satu wujud daripada telah adanya peningkatan produktivitas kerja yang diterima dari perusahaan melalui pengembangan ini.

Untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan meningkat atau menurun setiap tahun maka diadakan ukuran produktivitas kerja mereka.

Produktivitas karyawan PT. Sempurna Jaya Laju Medan dapat diukur dengan 2 cara yaitu :

1. Dengan membandingkan hasil penjualan dengan biaya peresoni/karyawan setiap tahun.
2. Dengan membandingkan volume penjualan dengan jumlah jam kerja /orang setiap tahun.

E. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya

Tidak ada suatu tujuan yang diperoleh tanpa ada hambatan. Pada umumnya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan apalagi perusahaan itu sudah berkala besar tentu menghadapi berbagai kendala dalam pencapaian tujuannya.

Hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karyawan diberikan beberapa hal yaitu :

1. Dana yang diberikan untuk pengembangan terlalu kecil.
2. Instrukturnya tidak dapat melatih peserta yang mengikuti pengembangan dengan profesional sehingga bahan-bahan tidak dapat dimengerti peserta secara optimal.
3. Kurangnya minat peserta mengikuti pengembangan.
4. Masih ditemukan Latar belakang pendidikan yang berbeda.

Cara mengatasi masalah di atas tentu dengan cara melakukan pengembangan yang lebih baik dan diharapkan peserta akan bersemangat dan aktif untuk mengikutinya, dan sekaligus yang telah dikembangkan dapat dipekerjakan pada bidang yang telah diajarkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis memberikan analisis dan evaluasi pada Bab IV diatas maka pada Bab V ini penulis akan memberikan kesimpulan dan selanjutnya memberikan saran dari hal-hal yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu.

A. Kesimpulan

1. Untuk menjalankan tugas-tugasnya perusahaan ini menggunakan struktur organisasi, dimana struktur organisasi ini maka masing-masing pihak akan dapat mengetahui kedudukan dan fungsinya masing-masing dan kepada siapa ia bertanggung jawab. Bentuk struktur organisasi yang dipakai yaitu organisasi garis dan staf.
2. Pengembangan karyawan di perusahaan ini telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini terlihat dengan adanya peningkatan produktivitas kerja setiap tahun.
3. Hal-hal lain yang juga mempengaruhi produktivitas perusahaan adalah diadakannya mutasi dan promosi serta adanya pemberian insentif bagi karyawan. Diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja PT. Sempurna Jaya Laju Medan tahun 2002-2004 mengalami kenaikan (peningkatan)
4. Persentase peningkatan output senantiasa lebih besar daripada persentase peningkatan input.

B. Saran

1. Pelaksan kegiatan perencanaan pengembangan yang sudah dijablankan sebaiknya terus dilaksanakan agar kemampuan dan pengetahuan karyawan berkembang.
2. Pelaksana mutasi juga hendaknya menjadi perhatian perusahaan agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan hanya mengerjakan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu. Dalam mengadakan mutasi perusahaan hendaknya berpegang pada prinsip “ the right man on the right place “
3. Demikian halnya promosi hendaknya perusahaan membuat peraturan yang jelas berapa tahun sekali karyawan dan dalam menilai pprestasi karyawan hendaknya diadakan satu tim penilai sehingga penilaiannya dapat di pertanggung jawabkan
4. Pengembangan karyawan disarankan bukan semata-mata di titik beratkan pada peningkatan kualitas dan kemampuan manusia sja, tetapi harus di dukung oleh sarana pendukung lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalialia**, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Bambang Kusriyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No. 95, Cetakan Kedua, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1991.
- Edwin B. Flippo, **Personal Management (Manajemen Personalialia)**, Terjemahan Moh. Masud, Jilid I, Edisi IV, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.
- Gomes F Cardoso, **Human Resources and Personal Management (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalialia)**, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1995.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, **Manajemen Personalialia**, Edisi IV, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Heidjrachman Ranupandojo, **Manajemen Personalialia Mengenal Permasalahan dan Praktek**, Cetakan Kelima, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993.
- John Suprihanto, **Manajemen Personalialia**, Edisi I, Cetakan II, BPFE Yogyakarta, 1996.
- Malayu S. P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Masagung, Jakarta, 1990.
- T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994.
- Sondang P Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi II, Cetakan II, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1990.