

**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM UPAYA  
MENCAPAI KELULUSAN PROGRAM PEMAGANGAN  
KE JEPANG PADA YAYASAN BINA  
MANDIRI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen*

**Oleh**

**MUHAMMAD HARMEN**

**NIM : 03 832 0078**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2009**

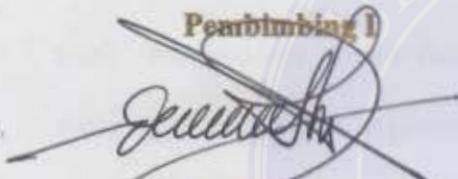
**Judul Skripsi** : **PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
DALAM UPAYA MENCAPAI KELULUSAN  
PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG  
PADA YAYASAN BINA MANDIRI MEDAN**

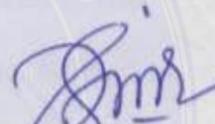
**Nama Mahasiswa** : **MUHAMMAD HARMEN**  
**No. Stambuk** : **03 832 0078**  
**Jurusan** : **Manajemen**

**Menyetujui :**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

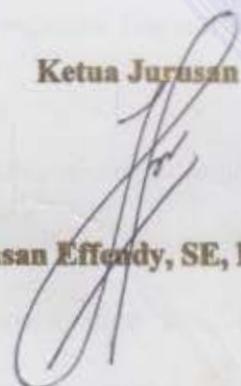
  
**Muslim Wijaya, SE, MSi**

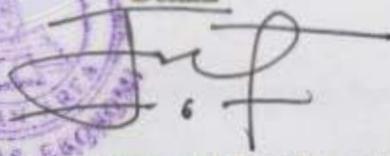
  
**Dra. Isnaniah, LKS, MMA**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

**Dekan**

  
**Ihsan Effendy, SE, MSi**

  
**Prof. DR. Sya'ad Afifuddin, MEc.**

**Tanggal Lulus : 22 November 2020**

banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan.

Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan sentral yang menggerakkan dinamika di suatu perusahaan atau organisasi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu berputang pada manusia - manusia yang terlibat aktif di dalamnya.

Sumber Daya Manusia disebut juga personalia yang diambil dari kata *personel*. Sedangkan manajemen personalia diambil dari kata aslinya yaitu *personel management*. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu

Berdirinya Yayasan Bina Mandiri berkomitmen menghasilkan sumber daya manusia berkualitas mampu bersaing di dunia melalui pendidikan, pengajaran dan pelatihan. Adapun tujuan berdirinya Yayasan Bina Mandiri Medan yaitu :

1. Mengusahakan peningkatan kemampuan kompetensi sumber daya manusia Indonesia calon tenaga kerja dengan cara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan intensif yang dikelola oleh tenaga-tenaga profesional, handal dan terpercaya.
2. Mengusahakan terwujudnya suatu pendidikan dan latihan terbaik yang menjadi *Pilot Project* di Sumatera Utara khususnya kota Sihhat.

3. Merintis dan mengupayakan kerjasama nasional, regional dan internasional, bidang pendidikan dan latihan, dunia usaha dan lembaga-lembaga pemerintah swasta serta perseroan dalam dan luar negeri untuk mewujudkan maksud dan tujuan Yayasan Bina Mandiri.
4. Menjajaki kemungkinan kerjasama yang lain untuk mencapai Visi Bersama.
5. Membantu mewujudkan terbentuknya Yayasan Bina Mandiri yang handal dan terpercaya.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Yayasan Bina Mandiri Medan belum mencapai hasil yang optimal sehingga efisiensi dan efektivitas kerja yayasan masih rendah.

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. Pimpinan Yayasan Bina Mandiri Medan menerapkan program pendidikan dan pelatihan peserta magang dalam upaya pencapaian kelulusan program pemagangan ke Jepang dengan cara yaitu memberikan kursus keterampilan, seminar, lokakarya, penataran yang dilakukan dalam bentuk *job training*, mengundang nara sumber dan sebagainya yang juga disertakan dengan pengetahuan rohani untuk memperdalam keagamaan peserta magang yang juga diberikan kemampuan agar mahir berbahasa Jepang..
2. Upaya yayasan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan peserta magang adalah untuk meningkatkan kualitas kerja calon peserta magang dengan

membetikan pengetahuan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja bagi calon peserta magang.

3. Yayasan Bina Mandiri Medan juga memberikan pengetahuan tentang perkembangan dalam perindustrian sehingga calon peserta magang memiliki kemampuan yang siap pakai dengan memiliki ilmu dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Yayasan Bina Mandiri Medan memiliki para pendidik dan pelatih yang profesional dengan tujuan agar mampu memberikan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk mendidik dan melatih calon peserta magang menjadi siap pakai.

Beritik tolak dari pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penulisan skripsi ini maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Program pendidikan dan pelatihan peserta magang Yayasan Bina Mandiri Medan telah diterapkan dengan baik dan hendaknya dapat dipertahankan bahkan kalau bisa lebih ditingkatkan dalam upaya memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja untuk setiap calon peserta magang tanpa terkecuali.
2. Yayasan Bina Mandiri Medan hendaknya perlu meningkatkan kualitas calon peserta magang dengan mengusahakan kemampuan berbagai disiplin ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan bagi yayasan tempat mereka akan dipekerjakan.

3. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pelatih peserta magang pada Yayasan Bina Mandiri Medan hendaknya dapat menjalin hubungan dengan calon peserta magang menjadi lebih harmonis hingga instruksi-instruksi kerja yang diberikan pendidik dan pelatih terhadap calon peserta magang akan dapat diterima dengan baik demi meningkatkan kualitas calon peserta magang.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang atas berkah, karunia Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dalam kesempatan ini menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana – sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendy, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengoreksi tulisan ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengoreksi tulisan ini

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan Yayasan Bina Mandiri Medan beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
9. Teristimewa kepada kedua orang tuaku, yang telah membesarkan dan memberikan dorongan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan                      2009  
Penulis

(Muhammad Harmen)

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis.....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	3
E. Metode Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data.....	4
F. Metode Analisis Data.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja.....	6
B. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan.....	9
C. Metode Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja.....	11
D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan Kerja.....	21
<b>BAB III : YAYASAN BINA MANDIRI MEDAN</b>	
A. Sejarah Singkat Yayasan Bina Mandiri Medan.....	23
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	25

C. Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang Diberikan Yayasan  
kepada Calon Peserta Magang..... 32

**BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI**

A. Kualitas Diklat Bagi Calon Peserta Magang Yayasan..... 38  
B. Hasil Analisis Data..... 40

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan..... 52  
B. Saran..... 53

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel. IV.1. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel. IV.2. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	41
Tabel. IV.3. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel. IV.4-13. Pendapat Responden .....	42-50



## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar II-1 : Struktur Organisasi Yayasan Bina Mandiri Medan .... 26



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Tenaga kerja sebagai modal investasi yang sangat potensial akan menjadi salah satu penentu dalam mencapai keberhasilan yayasan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberadaan mereka yang berada dalam suatu sistem struktur organisasi yang formal tentu diharapkan memberikan kontribusi yang sangat menguntungkan bagi yayasan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang baik dan mempunyai potensi baik, maka dalam pengadaan tenaga kerja haruslah diadakan seleksi. Sehingga tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan yaitu yang mempunyai potensi dan kemampuan yang baik, agar nantinya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat direalisasikan secara daya guna, efektif dan efisien. Hal ini ditegaskan oleh Hasibuan (2003 : 27) yang menyatakan pengertian tenaga kerja sebagai berikut:

“ Tenaga kerja adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi yayasan.”

Tenaga kerja yang memiliki profesionalitas dan skill yang mereka miliki tentu dapat dipergunakan untuk melaksanakan tugas secara produktif. Namun nilai tambah dari semua itu akan terlaksana bila adanya suatu skema

perencanaan yang jelas dari yayasan / pimpinan dalam melakukan pembenahan secara terstruktur kepada tenaga kerja dalam bentuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

Setiap yayasan harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada tenaga kerja dan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja tersebut untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Yayasan berkewajiban meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja. Kualitas kerja tenaga kerja tidak hanya mengacu pada hal seperti: kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggejuti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan, kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Hasibuan (2003 : 68) menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja yaitu :

- Pendidikan dan pelatihan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara yayasan yang sejenis."

Tersedianya calon tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas membutuhkan pelatihan dan pendidikan, untuk itulah yayasan berusaha untuk memberikan apa yang menjadi faktor utama menjadikan calon tenaga kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan pihak yang membutuhkannya. Melihat begitu pentingnya peranan pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja, maka penulis tertarik menguraikan dalam bentuk skripsi dengan judul : **" Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Upaya Mencapai Kelulusan Program Pemagangan Ke Jepang pada Yayasan Bina Mandiri Medan".**

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Edwin B Flippo (2000). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Cetakan Kelima. Jakarta: Gramedia
- Hadari Nawawi (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan. Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Yogyakarta : Liberty.
- Komaruddin (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Ranupandojo dan Husnan (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robert L.Mathis & Jonh Jockson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- T. Ilani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Uniersitas Gajah Mada.