

PELAKSANAAN LATIHAN DAN PENDIDIKAN
PT. RIMBUN JAYA MEDAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN

OLEH

NAMA : *Sophian Ginting*
NO.STAMBUK : *98 830 0319*



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003

**PELAKSANAAN LATIHAN PENDIDIKAN
PT. RIMBUN JAYA MEDAN UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN**



SKRIPSI

Oleh

SOPHIAN GINTING

NO .STB : 98. 830 . 0319

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

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

Judul Skripsi : PELAKSANAAN LATIHAN PENDIDIKAN
PT. RIMBUN JAYA MEDAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN

Nama Mahasiswa : SOPHIAN GINTING

No. Stambuk : 98. 830 . 0319

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dra.Hj.RAFIAH HASIBUAN, MM)

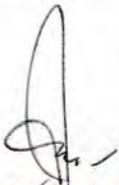


(Dra. ISNANIAH. LKS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(DrsH. JHON HARDY, Msi)



(Dra.H.SYHARIANDY, Msi)

Tanggal Lulus : 23 Agustus 2003

R I N G K A S A N

Sophian Ginting "Pelaksanaan latihan dan pendidikan PT. Rimbun Jaya Medan Dalam Upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan " (Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah .LKS, selaku Pembimbing II).

PT. Rimbun Jaya Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kontraktor dengan banyaknya jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sangatlah wajar apabila kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Rimbun Jaya maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

" Pelaksanaan latihan dan pendidikan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan " .

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

Jika pelaksanaan latihan dan pendidikan karyawan dilaksanakan sesuai dengan metode pendidikan dan pelatihan secara ilmiah maka peningkatan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diinginkan perusahaan.

Adapun kesimpulan penulis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Struktur organisasi yang dijalankan di Perusahaan PT. Rimbun Jaya Medan 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 pegawainya. Dalam perusahaan, pengambilan keputusan adalah 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 dasarnya PT. Rimbun Jaya Medan telah melakukan pengembangan dan penarikan pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam hal latihan dan pengembangan pegawai di Perusahaan PT. Rimbun Jaya Medan ini dilakukan dengan sebaik –

baiknya yang mengacu ke arah praktek yang sehat dalam hal penarikan pegawai.

2. Perusahaan perlu menambah kapasitas operasional perusahaan pendukung pengembangan pegawai.
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 pegawai.
5. Untuk dapat mendatangkan tenaga ahli yang dapat memberikan bimbingan kepada para pegawai dalam hal meningkatkan efektivitas kerja.
6. Rapat-rapat formal perlu untuk sering diadakan untuk menjamin proses pengembangan dan latihan kerja pegawai.
7. Dalam penarikan pegawai kiranya Perusahaan PT. Rimbun Jaya Medan harus mendata dan memberikan kesempatan pengembangan kepada pegawai perusahaan .

8. Perlu adanya sasaran dan tujuan yang jelas serta manfaat yang diperoleh dalam pendidikan yang diadakan agar para karyawan tertarik untuk mengikuti pendidikan yang diadakan 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 selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.*
- 2. Ibu Dra.Hj. Rafiah Hasibuan,M, selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini.*
- 3. Ibu Dra. Isnaniah.LKS, selaku selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.*
- 4. Bapak Drs. Zainal Abidin selaku ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai Skripsi ini.*
- 5. Ibu Dra. Yenni Rio Rita Siregar selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.*
- 6. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan Perusahaan PT. Rimbun Jaya Medan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.*

7. *Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan.*
8. *Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.*
9. *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,

Sophian Ginting

DAFTAR ISI

Halaman

Ringkasan	1
Kata Pengantar	1
Daftar Isi	1
Daftar Gambar	1
Daftar Tabel	1
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 pendidikan dan latihan	7
B. Tujuan pendidikan dan pelatihan dan faktor-faktornya	9
C. Methode-methode pendidikan dan latihan	14
D. Pengertian prestasi kerja dan tolak ukurnya penilainnya	21

BAB III ; PT. RIMBUN JAYA MEDAN	24
A. Gambaran umum perusahaan	24
B. Fungsi latihan dan pendidikan Yang Diterapkan	32
C. Pelaksanaan kegiatan latihan dan pendidikan	39
D. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	41
E. Hambatan – hambatan dalam pelaksanaan latihan dan pendidikan karyawan	45
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	47
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
Daftar Pustaka	56

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 melaksanakan latihan dan pendidikan karyawan.

Pelaksanaan latihan dan pendidikan 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



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 pelatihan dan pendidikan bagi karyawan.

Tentu saja pemberian latihan dan pendidikan 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 pelatihan dan pendidikan 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 pelaksanaan pendidikan dan latihan karyawan merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul ***"Pelaksanaan latihan dan pendidikan PT. Rimbun Jaya Medan Dalam Upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan."***

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. Manuilang, *Pokok-pokok Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BLKM, Medan, 1995
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*, Cetakan Ketujuh, CV. Haji Masagung, Jakarta 1998.
- 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. Nasution dan M. Thomas, *Buku Penuntun Membuat Skripsi, Disertasi, Paper dan Laporan*, Penerbit Yenmarks, Bandung, 1996.