

**PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero)
M E D A N**

Oleh :

Luxsiana Sari

No. Stb. : 96 830 0055



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero)
M E D A N**

SKRIPSI

Oleh :

Luxsiana Sari

No. Stb. : 96 830 0055

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 1**

Judul Skripsi : PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Nama Mahasiswa : Luxsiana Sari

No. Stambuk : 96 830 0055

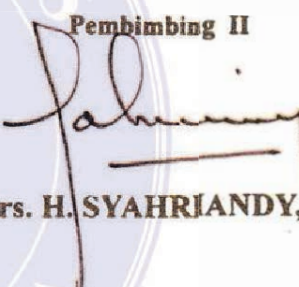
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

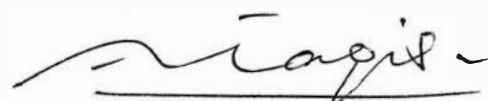

(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

Pembimbing II


(Drs. H. SYAHRIANDY, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Dra. Hj. RATNA BALQIS NST, SE, MBA)

Dekan


(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 22 Maret 2001

RINGKASAN

LUXSIANA SARI : Peranan Pendidikan Dan Latihan Terhadap Pengembangan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (Pembimbing I. H. Miftahuddin dan Pembimbing II. H. Syahriandy).

Peranan pendidikan dan latihan dalam suatu organisasi memang sangat diperlukan, mengingat bahwa dalam sebuah organisasi banyak terlibat kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan keterampilan, terhadap individu-individu yang memiliki ragam watak, sikap, karakter pribadi yang saling berbeda.

Pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan, memperbaiki sikap serta keterampilan dari pada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya pendidikan dan latihan maka diharapkan terciptanya suatu keselarasan kerja antara satu bagian dengan bagian lainnya, pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, sehingga diharapkan tidak terjadi penyimpangan arah kerja, kekembaran pekerjaan, dll. Sehingga tujuan pendidikan dan latihan untuk menciptakan pencapaian kerja yang efisien dan efektif dapat tercapai. Pendidikan dan latihan ini harus berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha-usaha agar dicapai suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Dalam rangka usaha untuk mencapai pegawai yang terampil maka hal yang harus diperhatikan : Pendidikan yang terarah, Latihan yang intensif, Tenaga-tenaga petugas yang ahli, Komunikasi yang baik. Pendidikan dan latihan diberikan dan

dijalankan oleh semua tingkatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, mulai dari tingkat atas sampai kepada tingkat bawah. Setiap atasan bertindak sebagai koordinator dan berkewajiban mengkoordinasi semua kegiatan yang menyangkut bidangnya.

Dengan adanya pendidikan dan latihan yang baik, maka diharapkan semua pegawai dapat bekerja menuju kearah tujuan yang telah ditetapkan, serta berupaya untuk mengembangkan pola pemikiran pegawai kearah yang positif. Agar pelaksanaan pendidikan dan latihan dalam pengembangan kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya dapat terus mempertahankan pelaksanaan sistem pendidikan dan latihan yang telah diterapkan selama ini, dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
2. Perusahaan disarankan melakukan metode-metode pengembangan yang tujuannya selain menghindarkan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan juga dapat pula menambah pengetahuan karyawan.
3. Agar para karyawan tidak terlalu bosan dengan kerutinitasan yang mereka alami sewaktu menjalankan pekerjaan, perusahaan hendaknya melaksanakan piknik atau rekreasi bersama.
4. Untuk semakin meningkatkan peranan pendidikan dan latihan, perusahaan hendaknya mengadakan rencana DIKLAT tahunan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, khususnya bagi karyawan Non Staf.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas karunia dan hidayah - Nya . Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi guna melengkapi dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, pada FakultasEkonomiUniversitas Medan Area.

Dalam Penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun karena keterbatasan yang dimiliki, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini, baik dari segi penyajian materi maupun bahasa penyampaiannya. Untuk itu penulis mengharapkan bimbingan dari berbagai masukan guna kesempurnaan skripsi ini.

Selama ini penulis telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS. AK. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
2. Hj. Ratna Balqis Nst. SE. MBA. Selaku ketua jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
3. Bapak H. Miftahuddin, MBA. Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak mengorbankan pikiran, tenaga dan waktu untuk membaca dan meneliti isi serta mengadakan perbaikan-perbaikan seperlunya.

4. Bapak Drs. H. Syahriandi, Msi. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Staf pengajar serta Staf Administrasi Program SI Fakultas Ekonomi Medan Area. Medan.
6. Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Bapak H. Joharuddin yang telah memberikan kesempatan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala Bagian PSDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Bapak H. Bhatara Moeda Nasution yang telah memberikan kesempatan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas penulis sampaikan kepada **Ayahanda Latiman Rudy** dan **Ibunda Titien Sumarni**, atas doa, pengertian, perhatian, kasih sayang, dan tidak jemu dalam memberikan maaf ketika penulis khilaf, semua ini tidak dapat penulis balas sampai kapanpun juga.
9. Kawan-kawan Frengky H. SE, Juli, Betha, Lumongga, Awi, Affan, Iyus, dan lain-lain atas bantuannya dan dorongannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT akan membalas kebaikan dan memberikan ridho-Nya kepada kita semuanya. Amin.

Medan, 2001

Penulis

(**LUXSIANA SARI**)

DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN	i
KATAPENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR / TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas Dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Jenis-jenis Pendidikan dan Latihan	12
C. Tujuan dan Bentuk Pengembangan Kerja Pegawai	15
D. Manfaat Pendidikan, Latihan terhadap Pengembangan Kerja Pegawai	21

	E. Hubungan Pendidikan Latihan terhadap Pengembangan Kerja Pegawai	24
BAB III	: PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)	
	MEDAN.....	27
	A. Gambaran Umum	27
	1. Sejarah Singkat Perusahaan	27
	2. Struktur Organisasi	29
	3. Ruang Lingkup Usaha	53
	B. Jenis-jenis Pendidikan, Latihan dan Pengembangan Kerja Pegawai	55
	C. Tujuan dan Manfaat Pendidikan, Latihan dan Pengembangan Kerja Pegawai	69
	D. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan Usaha-usaha untuk Mengatasinya	72
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI	74
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	79
	A. Kesimpulan	79
	B. Saran	80

DAFTARPUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dalam melaksanakan kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya baik perusahaan pemerintah, swasta nasional, swasta asing maupun koperasi harus mempunyai organisasi yang dapat mengelola perusahaan dengan baik.

Setiap kegiatan dalam organisasi selalu digerakkan oleh manusia. Dalam hal ini karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan itu sendiri. Untuk memperoleh karyawan yang benar-benar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu karyawan yang mempunyai efisiensi dan efektifitas kerja yang tinggi, maka pengembangan harus dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut maka setiap perusahaan harus mengembangkan setiap karyawannya, karena diharapkan dimasa yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu apabila suatu perusahaan tidak berkembang sesuai dengan kemajuan zaman maka kemungkinan besar perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Dengan demikian pegawai merupakan suatu

kebutuhan yang utama bagi perusahaan didalam melaksanakan kegiatan operasionalnya.

Manajer yang baik menyadari bahwa program pengembangan pegawai merupakan upaya menambah kecakapan pegawai, kecakapan pegawai tersebut mempunyai peranan yang cukup besar dalam menciptakan efesiensi dan efektifitas penggunaan tenaga kerja. Selain itu juga pendidikan dan latihan akan dapat mendorong para pegawainya kearah kemajuan dan menumbuh kembangkan hubungan kerja yang pada akhirnya berguna bagi peningkatan produktivitas, disiplin dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusun suatu tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul:
"PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.

B. Perumusan Masalah

Setelah melakukan penelitian pendahuluan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapatlah penulis merumuskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam skripsi ini adalah; Dalam pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan kerja karyawan kita ketahui bahwa dalam pelakasaannya adalah tugas dari pada sumber daya manusia, dan sumber daya manusia tersebut akan menemukan hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya,

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Cetakan Kedelapan Erlangga, Jakarta, 1995
- Jl. Gibson, Jm. Ivancevich, Jh. Donnely, Jr, Organisasi dan Manajemen, Edisi IV, Cetakan IX, Erlangga Jakarta, 1995
- Hadi Poerwono, Tata Personalia, Cetakan keempat, Djambaran, Jakarta, 1992.
- Mulayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IV, Haji Masagung, Jakarta, 1994.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan IV, Mandar Maju, Bandung, 1991.
- Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Cetakan III, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi II, Cetakan IV, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993.
- _____, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan X, BPFE, Yogyakarta, 1996
- Sukidjo Noto Admojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan I, Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Susilo Matoyo, Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan II, BPFE - Yogyakarta, 1992
- S. Nasution dan M Thomas, Buku Penuntun Membuat Tesis Skripsi, Disertasi dan Makalah, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, Edisi Kedua, 1994.
- Winarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik, Tarsito, Bandung, 1995.