

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA PT. BHANDA GHARA REKSA CABANG UTAMA  
MEDAN**

**Oleh :**

**S U M A R D I**

**No Stb : 87 830 0429**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA 2006**

**KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA PT. BHANDA GHARA REKSA CABANG UTAMA  
MEDAN**

**S K R I P S I**

**Oleh :**

**S U M A R D I**

**No Stb : 87 830 0429**

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

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

**2006**


**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**JUDUL SKRIP SI : KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PADA PT. BHANDA GHARA REKSA  
CABANG UTAMA MEDAN**

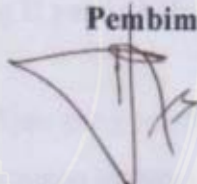
**Nama Mahasiswa : S U M A R D I**  
**No. Stambuk : 87 830 0429**  
**Jurusan : Manajemen**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

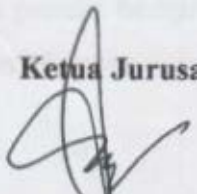
  
**(Drs.H.Jhon Hardy, Msi)**

**Pembimbing II**

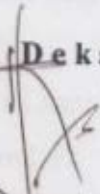
  
**(Hery Syahrial, SE, Msi)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

  
**(Drs.H.Jhon Hardy, Msi)**

**Dekan**

  
**(H. Syahandy, SE, Msi)**

**Tanggal Lulus : 22 Juni 2006**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan Berkah, 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 terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak H.Syatiandy, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu dorongan hingga skripsi ini selesai.
  2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi selaku pembimbing I dan Ketua Jurusan yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
  3. Bapak Hery Syarial, SE, Msi sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
  4. Bapak Drs. Zainal Abidin, selaku Ketua Meja Hijau yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
  5. Ibu Dra. Mardiana, Msi selaku sekertaris meja hijau yang telah memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
  6. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
- Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukannya.

Medan, 18 Juni 2006

Penulis

Sumardi

# DAFTAR ISI

## KATA PENGANTAR

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>1</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</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 .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
A. Pengertian Perencanaan Pengembangan Karyawan .....	7
B. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karyawan .....	10
C. Metode Pengembangan Karyawan .....	13
D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karyawan .....	21
E. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya ..	22
<b>BAB III PT. BHANDA BHARA REKSA CABANG UTAMA MEDAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	27
B. Fungsi dan Manfaat Pengembangan Karyawan .....	42
C. Metode Pengembangan Yang Diterapkan .....	45
D. Prestasi Kerja Yang Dicapai .....	46
E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya .	57



<b>BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>59</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>



TAKULAT EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Di era globalisasi saat ini, persaingan usaha yang sangat begitu ketat, tiap perusahaan berusaha mencari konsumennya termasuk adanya perusahaan asing yang masuk ke wilayah suatu negara. Untuk menyiasati hal tersebut, langkah yang tepat dilakukan perusahaan antara lain adalah perbaikan secara terus-menerus manajemen dan sistem yang berjalan khususnya manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya perbaikan ini, pihak perusahaan akan lebih siap menghadapi persaingan tersebut, bahkan dapat mengalahkan perusahaan lain, sehingga menjadi perusahaan top leader diantaranya.

Perbaikan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan antara lain dengan melakukan latihan dan pengembangan yang optimal bagi seluruh karyawannya. Dengan hal ini, maka akan dapat dihasilkan karyawan yang berkualitas, mampu melaksanakan pekerjaan sekarang maupun masa yang akan datang.

Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen. Pertama, dengan menggunakan metode-metode praktis/on the job training. Kedua, dengan menggunakan teknik-teknik presentasi dan metode simulasi/off the job training. Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan atau keterampilan yang utama yang berbeda. Untuk sasaran pengembangan sumber daya manusia disuatu perusahaan, kedua metode/teknik ini mutlak dilakukan.

PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Utama Medan adalah salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam sektor jasa Pengudangan, jasa Transportasi darat,laut,udara.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang sumber daya manusia ini dan menuangkannya dalam suatu karangan ilmiah dengan judul “Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Utama Medan.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Utama Medan, ditemukan adanya masalah sumber daya manusia yang dirumuskan sebagai berikut “Apakah kebijakan pengembangan sumber daya manusia sudah dilakukan secara optimal”.



- Rusli Syarif, **Peningkatan Produktivitas Terpadu**, Edisi II, Penerbit Angkasa Bandung, 1996.
- Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta, 1997.
- Sondang P. Siagian, **Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Edisi III, Penerbit Masagung, Jakarta, 1995.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, BPFE, UGM, Yogyakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik**, Cetakan Ketujuh, Tarsito Bandung, 1992.
- Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Alumni, Bandung, 1991.
- Hadipoerwono, **Tata Personalia**, Cetakan kelima, jembatan, Jakarta, 1992.
- George R. Terry, **Principle of Management, Azas-azas manajemen**, terjemahan Winardi, cetakan Bandung, 1993, hal. 1212.
- Moenir As. **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Cetakan keenam, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Rober L. Mathis, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Bambang Kusiyanto, *Op.Cit.*