

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Dukungan Manajemen Puncak dalam program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan merupakan suatu hal yang esensial untuk memotivasi para tenaga-kerja, sebagai "respon" terhadap perkembangan Perusahaan. Karena itu Manajemen memandang program pengembangan sebagai suatu kebutuhan ("Training Need"), baik untuk kepentingan Perusahaan maupun untuk kepentingan para karyawan sendiri. Pimpinan Manajemen PT. ATMACINDO MULIA menyadari akan hal ini sebagai kebutuhan Perusahaan dan karyawannya dalam mengantisipasi berbagai tuntutan pekerjaan.
2. Program Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan Manajerial adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah-masalah yang berkenaan dengan Pengambilan Keputusan, sedangkan program Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan-Operasional adalah untuk merubah sikapnya terhadap tugas dan pekerjaan serta meningkatkan keahliannya.
Bagi karyawan-lama program Pelatihan merupakan

sarana untuk dapat menambah ketrampilan dalam mengimbangi kemajuan teknologi, dan bagi karyawan-baru sebagai orientasi terhadap tugas-tugas yang akan dihadapinya dengan tujuan agar dapat megoperasikan mesin-mesin atau sistem-kerja yang ada dalam tugasnya kelak. PT. ATMACINDO MULIA melakukan klasifikasi program Pendidikan dan Pelatihan baik untuk karyawan-Manajerial, karyawan-Operasional, dan bagi karyawan-lama serta karyawan baru.

3. Produktivitas tenaga-kerja adalah perbandingan antara keluaran Hasil yan dicapai dengan biaya tenaga-kerja yang dikeluarkan. Peningkatan Produktivitas banyak disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti pemberian kompensasi, Alat atau Mesin yang digunakan karyawan, Bahan-baku, Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan-sosial, Motivasi-kerja, Jaminan untuk Maju ("Carrier"), dan sebagainya.
4. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Karyawan dengan Produktivitas tenaga-kerja pada PT. ATMACINDO MULIA, adalah benar, sesuai dengan hipotesa, H_0 : "bahwa Pendidikan dan Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga-kerja pada PT. ATMACINDO MULIA", dengan

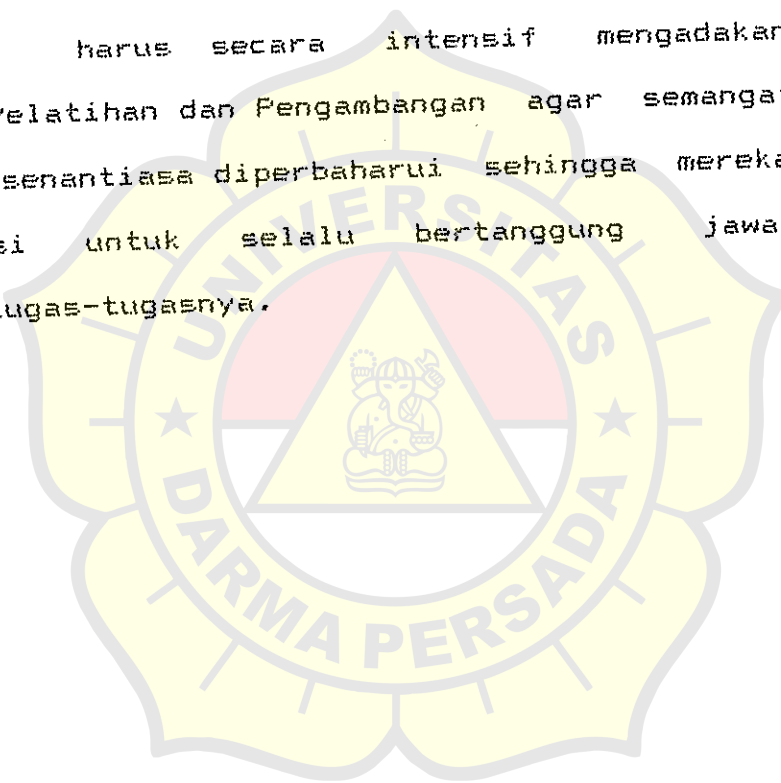
kontribusi sebesar 2,34% sedangkan 97,66% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, dan hal ini dapat dioptimal-kan.

5. Program Pendidikan dan Pelatihan merupakan investasi jangka-panjang bagi Perusahaan, karena hasil Pendidikan dan Pelatihan tidak menjamin secara cepat akan adanya perubahan yang sangat diharapkan oleh Perusahaan, namun dengan melakukan bentuk pengembangan seperti ini secara lebih intensif dan berkesinambungan, proses perkembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Perusahaan akan semakin dirasakan manfaatnya di masa yang akan datang.

B. SARAN

1. Secara umum pelaksanaan metode Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan Perusahaan sudah baik, namun hendaknya frekwensi pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan-lama dapat lebih ditingkatkan lagi, agar para karyawan dapat lebih cepat mengetahui perkembangan kemajuan Perusahaan melalui informasi yang diberikan dalam program tersebut.
2. Demikian halnya dengan metode Pelatihan, hendaknya

diadakan penugasan bagi peserta agar dapat mengetahui semua jenis pekerjaan, karena dengan cara demikian peserta akan melihat mulai dari yang mudah sampai ke yang sulit, yang tadinya tidak pernah diketahuinya kemudian menjadi tahu, sehingga Peserta akan termotivasi lebih kuat lagi untuk dapat menggali potensi yang ada pada dirinya. Perusahaan harus secara intensif mengadakan program Pelatihan dan Pengembangan agar semangat karyawan senantiasa diperbaharui sehingga mereka termotivasi untuk selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.



DAFTAR PUSTAKA

- g. Sukanto Reksodiprodjo, dan T. Hani Handoko., Organisasi Perusahaan Teori dan Struktur dan Prilaku, EPFE, Yogyakarta, 1982.
- g. B. Kueriyanto, Meningkatkan Produktifitas Karyawan, Penyunting LPPM, 1983.
- d. Mulia Nasution, Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan, DJAMBATAN, Jakarta, 1994.
- g. A. Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Untuk Mahasiswa, Gramedia, Jakarta, 1994.
- e. Richard Tanner Pascela dan Anthony G. Athos, Seni dan Praktek Manajemen Jepang, PPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1992.
- g. BH. Walley, Manajemen Produksi Pedoman menghadapi tantangan Meningkatkan Produktivitas. Seri Manajemen No.130., PPM., Jakarta, 1987. (dokumen oleh ...)
- g. Basu Swasta, dan Ibnu Sukotjo., Pengantar Bisnis Modern, Liberty, Jogjakarta, 1987.
- b. Makalah Seminar Mahasiswa Jurusan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Persada, Peranan Motivasi Dalam Pendidikan dan Pelatihan Karyawan, Tahun Akademik 1994/1995.] 8 pros.