

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di muka tentang pelatihan karyawan melalui *on the job training* dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan distribusi dan *retail* PT. RAJAWALI INTI RETAIL maka dapatlah kiranya Penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. *Training* atau latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan.
2. Dalam *training* tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai, dimana dengan tercapainya sasaran tersebut maka kemungkinan sasaran yang lain akan dapat dicapai pula. Sasaran tersebut antara lain : pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
3. Adapun keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh setelah sasaran tercapai adalah sebagai berikut : mengurangi pengawasan, meningkatkan harga-diri, meningkatkan kerja sama antara karyawan, dan lain-lain.

4. Selain keuntungan yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya *training* maka perlu diketahui dampak (efek-efek sampingan) yang mungkin timbul yaitu antara lain : hilangnya sebagian waktu produktif, biaya yang sangat tinggi, dan sebagainya.
5. Bagi perusahaan yang dalam pengadaan karyawan menerima yang belum berpengalaman maka dengan sendirinya harus mengadakan *training*. Hal ini tidaklah berarti untuk karyawan yang sudah berpengalaman tidak perlu diberikan *training*.
6. Pelatihan karyawan melalui *on the job training* yang dilakukan oleh perusahaan distribusi dan *retail* PT. RAJAWALI INTI RETAIL hanya dilaksanakan di dalam perusahaan dan dilaksanakan secara rutin setahun 2 (dua) kali. Setiap pelatihan diikuti oleh 30 orang karyawan dari dua jenis bagian. Sedangkan pelaksanaan *on the job training* tersebut dapat dikatakan cukup baik walaupun masih ada beberapa kekurangan.
7. Dengan adanya *on the job training* yang diikuti oleh karyawan tampak kenaikan tingkat produktivitas kerjanya, dilihat dari rasio jumlah yang dihasilkan (output) dengan jumlah biaya tenaga kerja yang dipakai (input) rata-rata 0,92 dari sebelum *training*.
8. Hasil atau tingkat produktivitas karyawan setelah di *training* tergantung dari karyawannya itu sendiri

karena seperti terlihat dari Tabel VI bahwa masih ada peningkatan yang rendah dibanding karyawan lainnya.

9. Kenaikan *omzet* penjualan juga bukanlah mutiak sebagai hasil dari *training*, karena dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
10. Sulitnya mendapatkan orang yang tepat dan yang sesuai dengan kualitas yang diperlukan untuk Pengajar atau Instruktur.
11. Kurangnya kesadaran dan pengertian karyawan yang mengikuti *on the job training*, terlihat pada beberapa karyawan yang telah mengikuti *training* akan tetapi produktivitas yang dihasilkan masih rendah.

B. SARAN-SARAN

Karena pelaksanaan *on the job training* yang dilakukan oleh PT. RAJAWALI INTI RETAIL sudah cukup baik, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi Perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan yang akan mengikuti *training* harus diberikan motivasi terlebih dahulu agar ia dapat mengetahui keuntungan yang akan diperolehnya. Disamping itu diberikan suatu rangsangan atau insentif khusus bagi yang berhasil dan sangsi bagi yang tidak memenuhi apa yang seperti diharapkan oleh perusahaan.

2. Bagi para pelatuhnya juga perlu diadakan suatu evaluasi dari hasil memberikan *training* kepada karyawan lainnya agar dapat mengetahui sejauh mana hasil yang telah dicapainya dari seorang karyawan yang mendapat *training* olehnya, apakah tidak tercapainya *target* itu disebabkan tehnik pengajarannya kurang sesuai, akurat dan lain sebagainya atau memang karyawan yang telah mendapat *training* tersebut yang kurang, sehingga perusahaan dapat mengambil suatu tindakan yang bijaksana dalam pengambilan keputusan.
3. Dalam menentukan Pelatih atau Instruktur bagi peserta *on the job training* juga harus yang berbakat untuk mengajar dan seorang yang profesional, salah satu caranya dengan memakai tenaga dari pihak luar yang profesional di dalam bidangnya.
4. Dalam perhitungan produktivitas dan *target*, perusahaan harus melihat dan menilai dari berbagai faktor dan kondisi pada saat itu. Misalkan dengan melihat luas area, kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alex S.Nitisemito, Drs.ec. Manajemen Personalialia. Ghalia. Indonesia, Jakarta 1991.
2. Bambang Kussriyanto. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. PT.Pustaka Binaman Pressindo. 1986.
3. Dale Yoder. Personel Management and Industries Relation. Fifth Edition. Prentice-Hall, Inc. Englewod Cliffs, NJ. 1962.
4. Edwin B. Flippo. Principles of Persoanel Management. Mc.graw Hill Book Company, Inc., New York. Toronto-London. 1961.
5. George R. Terry. Ph.D.. Office Management and Control. Fourth Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewood. Illinois. 1962.
6. Hadi Poerwono. Tata Personalialia. Penerbit Djambatan. Jakarta. 1971.
7. Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan. Manajemen Personalialia, edisi revisi. BPFE Yogyakarta.
8. J. Ravianto. Produktivitas dan Management. Numpulan Kertas Kerja. SIUP. Jakarta. 1985.
9. Manullang. Pengembangan Pegawai. Cetakan kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta. 1975.
10. Moekijat. Latihan Pengembangan Pegawai. Penerbit Alumni. Bandung. 1981.
11. Payaman J.Simanjuntak. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta 1985.
12. Simanjuntak, J., Produktivitas Keria. Pengertian dan Ruang Lingkup. Majalah Prisma Edisi No.11-12. Nov.-des. Penerbit LP3ES. Jakarta, 1983)
13. Soekidjo Notoatmodjo.DR. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta, cetakan pertama, April 1992.
14. T. Hani Handoko. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2, BPFE. Yogyakarta. 1989.

15. T.Hani Handoko, Manajemen Personia dan Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta, 1985.
16. The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern. Nur Cahaya, Yogyakarta, cetakan kesebelas 1982.
17. Wursanto IG.Drs, Dasar-dasar Manajemen Personalia, Jakarta, Penerbit Pustaka Dian, 1985.
18. Zulkarnain Djamin, Perekonomian Indonesia. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1989.

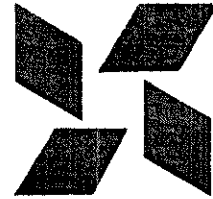


SURAT - KETERANGAN

No.034/Skt/Pnt/IV/1993

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

N a m a : Deden Fachruddin R.D
Alamat : Universitas Darma Persada
Jl. Jend. Sudirman Kav.57
J A K A R T A



RAJAWALI

PT. RAJAWALI INTI RETAIL
Jl. Hangluah Raya No. 4
Kebayoran Baru
Jakarta 12120, Indonesia
Telp. : (021) 7201061
082-1018024
082-1011226
Fax. : (021) 5703960

telah selesai mengadakan penelitian untuk keperluan
penyusunan skripsi yang bersangkutan pada Perusahaan kami,
sejak tanggal 12 April 1993 s/d 24 April 1993.

Demikian untuk yang berkepentingan harap maklum, atas
percayaannya Saudara pada Perusahaan kami, kami ucapkan
banyak terima kasih.

Jakarta, 28 April 1993.

a/n Divisi Umum & Personalia

 PT. RAJAWALI INTI RETAIL

(Drs. Wawan Setiawan)