

**PERAN PELATIHAN KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Bisnis
(D III) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh :

AFRIDA YENI
15434/2009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

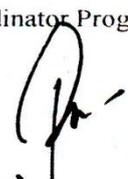
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PERAN PELATIHAN KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SUMATERA BARAT**

Nama : Afrida Yeni
Nim / BP : 15434 / 2009
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III


Perengki Susanto SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing


Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

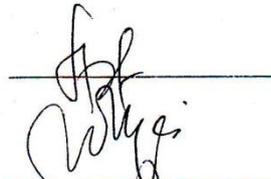
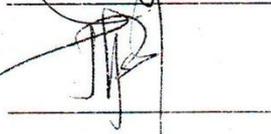
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PERAN PELATIHANKARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SUMATERA BARAT

Nama : Afrida Yeni
NIM / BP : 15434 / 2009
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

	Tim Penguji	
Nama		Tanda Tangan
1. Erni Masdupi. SE, M.Si, Ph.D	(Ketua)	
2. Whyosi Septrizola, SE	(Anggota)	
3. Rahmiati, SE, M.Sc	(Anggota)	

ABSTRAK

Afrida Yeni : Peran Pelatihan Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat

Pembimbing : Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph. D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu pelatihan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu tujuan penelitian merupakan memaparkan, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan pelatihan karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting sebagai suatu program pembelajaran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena akan tersedianya SDM yang terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan datang.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Peran Pelatihan Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**”. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph. D selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
4. Firman, SE. M,Sc sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Rusdi Karim ,ST, Ibunda Yurnita yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Diploma III (DIII) ini.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sisitematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pelatihan	8
B. Manfaat Pelatihan	10
C. Metode-metode Pelatihan Karyawan.....	11
D. Faktor yang Menentukan Kebutuhan Pelatihan	13
E. Sasaran Dalam Program Pelatihan.....	13
F. Hal-hal yang Harus Dimiliki Peserta Kepelatihan	14
G. Peran Pelatihan Karyawan	15
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
C. Rancangan Penelitian.....	17
1. Jenis Penelitian	17

2. Tahapan Penelitian.....	17
3. Objek Penelitian.....	18
4. Sumber Data yang Digunakan.....	18
5. Teknik Analisis.....	19

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan.....	20
1. Sejarah Singkat PT. Jamsostek.....	21
2. Struktur Organisasi PT. Jamsostek.....	23
3. Bidang Usaha PT. Jamsostek.....	24
B. Pembahasan.....	30
1. Ketentuan Umum.....	30
2. Penyelenggaraan dan Perancangan Pelatihan.....	31
3. Jenis Pelatihan yang Dilakukan PT. Jamsostek.....	32
4. Penyelenggaraan Pelatihan.....	33
5. Peserta Pelatihan.....	33
6. Penetapan Peserta Pelatihan.....	34
7. Biaya Peserta Pelatihan.....	34
8. Evaluasi Terhadap Pelatihan.....	35
9. Hambatan Pada Perusahaan.....	36
10. Peran Pelatihan Karyawan.....	36

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	38
B. Saran.....	39

DAFTAR PUSTAKA.....	40
----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran Struktur Organisasi PT Jamsostek.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebutuhan perusahaan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjanya sehingga efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan semakin tinggi. Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas produktif adalah dengan mengadakan pelatihan atau *training*, yang terencana dan formal bagi karyawan baru maupun pelatihan bagi karyawan lama untuk meningkatkan keahlian, kemampuan serta keterampilannya serta perilaku mereka agar diperoleh produktivitas kerja yang lebih baik secara terus menerus.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti, apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Veithzal (2009:211), “Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan.” Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya.

Karyawan sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program pelatihan. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang.

Pelatihan lebih ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Adapun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan merupakan upaya agar

dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di samping pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pelatihan terhadap karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui pelatihan, kemampuan yang dimiliki karyawan akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Optimalisasi penyelesaian pekerjaan oleh karyawan diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya yang muncul dalam kegiatan operasional, sehingga menghasilkan keuntungan ekonomis bagi perusahaan. Selain dari segi ekonomis, kemampuan karyawan yang bagus akan membuat suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada dasarnya pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan dari kemampuan pegawai dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan perusahaan yang paling berharga.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa pencapaian laba dari usahanya. Ketika menjalankan usahanya dalam dunia yang terus berkembang seperti saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang memiliki

kompetensi dalam bidangnya. Dalam usaha pencapaian tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dengan menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk dapat mengelolanya dengan baik agar bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Pada PT. Jamsostek (Persero) bentuk pelatihan yang dilakukan berupa pemberian materi kepada karyawan. Pemberian materi kepada karyawan tersebut berupa materi tentang seputar program dan pelaksanaannya pada PT. Jamsostek. Program-program tersebut yaitu: Pertama, Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), pada program ini Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya dalam mengatasi masalah kesehatan, mulai dari pencegahan, pelayanan, klinik kesehatan, rumah sakit dan pengobatan secara efektif dan efisien.

Kedua. Program Jaminan Hari Tua (JHT), pada program ini Jamsostek memberikan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau. Program JHT ini ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

Ketiga, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja, yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali kerumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Keempat, Program Jaminan Kematian (JKM), program ini memberikan berupa asuransi kepada keluarga korban yang meninggal pada saat jam kerja atau masa aktif kerja, seperti meninggal karena sakit, atau kecelakaan kerja.

Pelatihan karyawan yang diadakan oleh PT. Jamsostek Cabang Sumbar bertujuan untuk menciptakan karyawan atau pegawai ahli dalam bidang masing-masing, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk peserta. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama dapat meningkatkan kinerja atau produktifitas karyawan. Hal ini disebabkan pemberian pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan (*job description*) karyawan itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran serta kedudukan yang strategis sebagai suatu program pembelajaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena akan tersedianya SDM yang terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Mengingat pentingnya peranan pelatihan karyawan, maka penulis tertarik membahas tentang **“Peran**

Pelatihan Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah bagaimana peran pelatihan karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui peran pelatihan karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan ini dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan

Dengan adanya kegiatan ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang pelatihan karyawan.

2. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Pembaca

Menjadi acuan bagi para pembaca guna memperluas wawasan dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para penulis yang akan meneliti mengenai pelatihan karyawan.