



**PERANCANGAN SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN PADA UD. BUGIT**



Oleh:

MOCH AMRI AMIRUDDIN

15430100023

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
2019**

**PERANCANGAN SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN PADA UD. BUGIT**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana



Disusun Oleh:

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

Nama : MOCH AMRI AMIRUDDIN

NIM : 15430100023

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

PERANCANGAN SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA UD. BUGIT

Laporan Kerja Praktik oleh

Moch Amri Amiruddin

NIM : 15430100023

Telah diperiksa, diuji dan disetujui

Surabaya, 7 Agustus 2019


Disetujui:

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

Pembimbing

Penyelia


Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M.
NIDN. 0715016801


Endang Mulyati
Owner


Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

stikom


Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M.
NIDN. 0715016801



“mukjizat hanya ada pada mereka yang selalu berusaha”

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

stikom
SURABAYA

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya :

Nama : Moch Amri Amiruddin
NIM : 15430100023
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Laporan Kerja Praktik
Judul Karya : **PERANCANGAN SISTEM REKRUTMEN,
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA
UD. BUGIT**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 Agustus 2019

Yang menyatakan




Moch Amri Amiruddin

NIM : 15430100023

ABSTRAK

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat maka diperlukan peran serta para pelaku ekonomi atau para pengusaha sesuai dengan bidangnya masing-masing, misalnya UMKM. Demikian juga, dorongan dan motivasi baik dari pemerintah maupun masyarakat terhadap pengusaha terutama usaha kecil dan menengah demi meningkatkan kesejahteraan keluarga khususnya dan ekonomi masyarakat pada umumnya.

Pada UD. Bugit diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan, itu karena sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola organisasi. Mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu organisasi untuk mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Maka dari itu, kerja praktik ini memberikan solusi pada sumber daya manusia berupa perancangan sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan.

Kerja praktik ini telah dilakukan selama 1 bulan dan telah menghasilkan sistem perekrutan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dan berkompeten dalam bidangnya. Sedangkan pelatihan menghasilkan peningkatan kemampuan karyawan dan pada pengembangan dapat memperluas keahlian karyawan.

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan, UD. Bugit

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Kerja Praktik dengan judul “Perancangan Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan pada UD. Bugit”.

Laporan Kerja Praktik ini disusun dalam rangka penulisan laporan untuk lulus mata kuliah Kerja Praktik pada Program Studi S1 Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Selama menyusun Laporan Kerja Praktik ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua, adik, dan saudara penulis yang senantiasa mendukung dan mendoakan dengan tulus penulis.
2. Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
3. Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M., Ketua Program Studi S1 Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga Laporan Kerja Praktik ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Candraningrat, S.E., M.SM., Selaku dosen wali S1 Manajemen angkatan 2015.
5. Ibu Endang Mulyati selaku Pemilik UD. Bugit yang juga memberikan masukan terhadap sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pada karyawan yang saya coba untuk terapkan.
6. Teman seperjuangan jurusan S1 Manajemen angkatan 2015 Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya yang bersama-sama membantu, memberi dukungan, dan saran dari awal proses kerja praktik hingga pembuatan laporan ini.
7. Sahabat serta semua pihak yang membantu terselesaikannya Laporan Kerja Praktik ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan imbalan serta limpahan rahmat yang setimpal atas segala bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa Laporan Kerja Praktik ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Laporan Kerja Praktik ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi ataupun referensi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 7 Agustus 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	5
2.1 Sejarah UD. Bugit	5
2.2 Bisnis UD. Bugit	7
2.3 Struktur Organisasi UD. Bugit.....	7
2.4 Tugas Pokok Pekerjaan	8
2.5 Fungsi Pekerjaan	9
2.6 Prosedur Operasional Standar (POS)	9
BAB III LANDASAN TEORI.....	11
3.1 Rekrutmen	11

3.2 Pelatihan	16
3.3 Pengembangan	21
BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN	24
4.1 Analisis Pekerjaan	24
4.2 Perencanaan.....	25
4.3 Implementasi	28
4.4 Pengukuran dan Evaluasi	62
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Wawancara Perusahaan.....	26
Tabel 4.2 Interval Nilai Wawancara	32
Tabel 4.3 Interval Nilai Tes	35
Tabel 4.4 Interval Nilai Pelatihan	42
Tabel 4.5 Jadwal Kegiatan Pelatihan	43
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Pelatihan	43
Tabel 4.7 Interval Nilai Pengembangan.....	45
Tabel 4.8 Hasil Rata-Rata Pelatihan	46
Tabel 4.9 Data Keahlian Karyawan	46
Tabel 4.10 Interval Nilai Pelatihan Pengembangan.....	55
Tabel 4.11 Interval Nilai <i>Job Rotation</i>	59
Tabel 4.12 Hasil Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur Organisasi UD. Bugit	8
Gambar 3.1 Proses Perekrutan	12
Gambar 3.2 Proses Pelatihan.....	17
Gambar 3.3 Proses Pengembangan	22
Gambar 4. 1 Langkah-langkah Implementasi	25
Gambar 4.2 Sistem Perekrutan.....	29
Gambar 4.3 Desain Info Lowongan Pekerjaan	30
Gambar 4.4 Tahapan Seleksi.....	31
Gambar 4.5 Desain Formulir Penilaian Wawancara.....	31
Gambar 4.6 Desain Formulir Penilaian Tes Produksi.....	33
Gambar 4.7 Desain Formulir Penilaian Tes <i>Quality Control</i>	34
Gambar 4.8 Desain Formulir Penilaian Tes Distribusi	34
Gambar 4.9 Proses Penempatan.....	36
Gambar 4.10 Proses Pelaksanaan Pelatihan.....	37
Gambar 4.11 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Produksi	39
Gambar 4.12 Desain Formulir Penilaian Pelatihan <i>Quality Control</i>	40
Gambar 4.13 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Distribusi	41
Gambar 4.14 Proses Pelaksanaan Pengembangan	44
Gambar 4.15 Penilaian Pelatihan Indah Ayu	47
Gambar 4.16 Proses Pelatihan Pengembangan	48
Gambar 4.17 Penilaian Pelatihan Yanie Yulianti	49
Gambar 4.18 Proses <i>Job Rotation</i>	50

Gambar 4.19 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan Produksi	52
Gambar 4.20 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan <i>Quality Control</i>	53
Gambar 4.21 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan Distribusi	54
Gambar 4.22 Desain Formulir Penilaian <i>Job Rotation</i> Produksi	56
Gambar 4.23 Desain Formulir Penilaian <i>Job Rotation Quality Control</i>	57
Gambar 4.24 Desain Formulir Penilaian <i>Job Rotation</i> Distribusi	58
Gambar 4.25 Hasil Pelatihan Pengembangan Indah Ayu	60
Gambar 4.26 Hasil Penilaian <i>Job Rotation</i> Yanie Yulianti	61



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Surat Balasan Perusahaan**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2. Form KP-5**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3. Form KP-6**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 4. Form KP-7**Error! Bookmark not defined.**

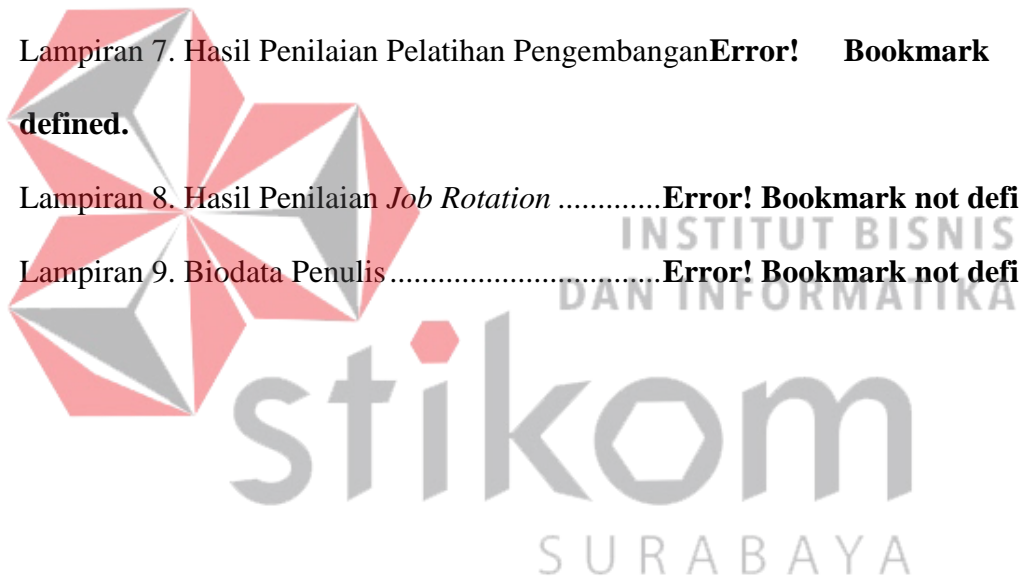
Lampiran 5. Kartu Bimbingan KP**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 6. Hasil Penilaian Pelatihan**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 7. Hasil Penilaian Pelatihan Pengembangan**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 8. Hasil Penilaian *Job Rotation***Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 9. Biodata Penulis**Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UD. Bugit merupakan salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang bergerak dalam bidang kuliner. Jumlah karyawan yang dimiliki saat ini kurang lebih 10 personel dan dapat bertambah sesuai kebutuhan UMKM. Semakin besar UMKM, semakin banyak sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan. Berdasarkan hal itu maka suatu UMKM dituntut untuk melakukan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu upaya untuk mengelola sumber daya manusia semakin kompeten sesuai keahlian yang dimiliki sehingga kinerja UMKM semakin efektif dan efisien.

UD. Bugit masih belum memiliki sistem perekrutan, terutama dalam hal usulan perekrutan karyawan baru yang belum terintegrasi sehingga apabila terdapat karyawan yang keluar dari UMKM, maka pemilik usaha tersebut akan mencari data-data karyawan tersebut yang nantinya membutuhkan waktu yang lama karena data-data karyawan belum terintegrasi dengan baik dan dalam hal penilaian hasil tes wawancara karyawan baru sehingga dalam pengambilan keputusan berdasarkan penilaian dari tes wawancara tersebut memerlukan waktu yang cukup lama serta dalam hal penilaian masa percobaan kerja yang belum bisa diterapkan pada UMKM ini sehingga UMKM tidak mengetahui kinerja karyawan baru selama proses masa percobaan kerja.

Dengan berdasar pada kekurangan yang ada, maka dengan dibuatnya sistem rekrutmen karyawan ini diharapkan dapat membantu kinerja UMKM

dalam mencapai tujuan. Dalam implementasinya, program tersebut juga memerlukan pelatihan dan pengembangan karyawan yang digunakan untuk menyeleksi dan menyediakan sumber daya manusia yang benar-benar berpotensi dan berkualitas. Proses ini memiliki peranan yang sangat penting karena dapat menentukan kinerja UMKM, yang tentunya jika memiliki sumber daya manusia yang profesional, handal dan potensial, maka kinerja UMKM juga akan ikut meningkat.

Oleh sebab itu, dengan adanya proses sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan yang baik akan berdampak bagi UMKM kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di UD. Bugit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada, yaitu:

“Bagaimana cara agar proses rekrutmen, pelatihan internal maupun eksternal, dan penilaian kinerja sumber daya manusia dapat terstruktur dengan baik berdasarkan sistem dan standar yang ada?”.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pada UD. Bugit adalah sebagai berikut:

1. Melakukan rekrutmen calon karyawan berdasarkan prosedur yang ditentukan oleh pemilik usaha.
2. Menyiapkan dan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemilik usaha UD. Bugit.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum kerja praktik pada UD. Bugit adalah penulis dapat menguasai cara dan teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah UMKM. Selain itu, penulis juga diharapkan untuk dapat menerapkan dan mengimplementasikan secara nyata ilmu yang telah didapat semasa perkuliahan pada program studi S1 Manajemen, mampu berinteraksi, bersosialisasi dan bekerja di dunia kerja yang sesungguhnya. Sedangkan tujuan khusus kerja praktik ini meliputi:

1. Penulis dapat merancang sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pada UD. Bugit.
2. Dengan mengetahui kondisi yang ada, penulis dapat membuat dan mengusulkan penggunaan *standard operating procedure* (SOP) untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari perancangan perekrutan, pelatihan serta pengembangan pada UD. Bugit adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perekrutan, pelatihan serta pengembangan pada karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan pentingnya menilai kinerja karyawan. Selain itu, dapat menjadi pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perancangan sistem perekrutan, pelatihan dan pengembangan.

2. Manfaat Praktisi

Secara praktisi diharapkan dari laporan kerja praktik ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah UMKM dan bermanfaat untuk:

a. Bagi penulis

Dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang perekrutan karyawan, pelatihan serta pengembangan yang dipelajari selama perkuliahan terhadap kerja praktik di UD. Bugit. Kemudian memahami sistem kerja atau proses bisnis yang ada di UD. Bugit. Bahkan melatih diri pada dunia kerja berdasarkan etika berbisnis. Sehingga bisa menambah kemampuan berkomunikasi dengan lingkungan kerja kedepannya nanti serta menambah wawasan dan pengetahuan manajerial untuk mempersiapkan diri dalam bekerja sesungguhnya.

b. Bagi perusahaan

Dengan bantuan mahasiswa UD. Bugit dapat memiliki sistem perekrutan. Dapat melatih karyawan sesuai dengan standar yang tersedia dalam perusahaan. Dapat mengembangkan usaha UD. Bugit dari mahasiswa yang melakukan kerja praktik.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja praktik. Kemudian dapat memiliki jalinan kerjasama dengan dunia usaha, khususnya UD. Bugit. Serta, kerja praktik dapat dijadikan sebagai alat promosi keberadaan perguruan tinggi di tengah-tengah dunia kerja.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah UD. Bugit

Awal tahun 2011, tepatnya bulan Januari Ibu Endang Mulyati yang biasanya dipanggil Bu Gito memutuskan untuk membuka warung penyetan dengan lauk pauk olahan laut, yang dimana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dikarenakan suaminya pensiun dari perusahaan swasta di Surabaya.

Setelah memulai usaha warung penyetan tersebut, dagangannya sangat laris dan yang paling laris yaitu menu ikan wader dan sambelnya. Hampir setiap hari Bu Gito mampu menjual hingga 90 porsi sambel ikan wadernya. Beliau sampai heran karena dagangannya selalu laris hingga memiliki pelanggan tetap, dan beliau berpikir bahwa mungkin hal tersebut merupakan rezeki yang telah diberikan oleh Allah SWT kepada beliau.

Seorang langganan Bu Gito memberitahukan suatu informasi kepadanya setelah beliau berjualan beberapa bulan. Langganan tersebut menginformasikan bahwa ada satu gerakan pemberdayaan masyarakat yang digagaskan oleh PEMKOT Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya) yaitu Pahlawan Ekonomi. Kemudian beliau pun mengikuti gerakan Pahlawan Ekonomi tersebut. Beliau mengatakan bahwa beliau mengikutinya rutin setiap hari Minggu yang bertempat di kawasan Kaza City.

Setelah rutin mengikuti Pahlawan Ekonomi yang di mana beliau banyak diberi masukan dari mentor-mentor yang ada, beliau pun mulai menginovasikan produk yang dihasilkannya yaitu membuat produk kemasan ikan wader goreng

dan sambel terasi. Dua produk tersebut dijadikan inovasi baru menjadi produk kemasan karena sebelumnya telah banyak diminati oleh banyak pelanggan beliau saat membuka warung penyetan.

Pada awal 2012, Bu Gito memutuskan untuk menutup warung penyetannya dengan mempertimbangkan permintaan pasar yang tinggi terhadap dua produk kemasan yang beliau olah. Keputusan tersebut diambilnya karena tenaga beliau dengan suaminya tidak mampu untuk menjalankan keduanya secara bersamaan.

Berkat usaha dan kegigihannya, terbukti usahanya semakin maju dan semakin melejit. Sehingga Bu Gito mengikuti program Tatarupa III Pahlawan Ekonomi, di mana dari program tersebut beliau mendapatkan desain logo produk dan kemasan yang menarik sebagai identitas produk yang beliau olah. Dari logo dan kemasan yang telah dipasarkan untuk produknya, penjualannya meningkat lagi sehingga menambah omzet yang didapat. Produknya telah diterima dibanyak kalangan pasar, terutama kalangan pasar menengah ke atas.

Selain berjualan melalui dunia digital, sekarang produknya tersebut telah masuk dan dijual di beberapa Mall dan Supermarket di kota Surabaya yaitu *Transmart*, *City of Tomorrow (CITO)*, *Carrefour*, *Marvel City* dan lainnya. Dan juga sekarang beliau telah memiliki 5 *reseller* yang ada di beberapa daerah luar kota Surabaya, diantaranya di kota Bandung, Jember, Bali, Lombok dan Tanjung Pinang.

Pada 16 Januari 2017 yang lalu, produk ikan wader *crispy* yang beliau olah pun pernah di uji coba oleh Elly Agustiani, dosen teknik kimia ITS Surabaya di Jepang dan hasilnya sangat layak dikonsumsi serta lulus uji kesehatan dan

kandungan gizinya. Beliau sangat bersyukur, dengan mengikuti Pahlawan Ekonomi, banyak prestasi yang beliau dapatkan.

Selain menjual dua produk tersebut beliau juga memiliki beberapa produk unggulan lain yaitu udang *crispy*, *baby shrimp crispy*, udang balado jawa. Satu *pack* dari masing-masing produk tersebut dibandrol dengan harga Rp 26 ribu. Dalam kesempatan itu, untuk satu hari rata-rata beliau dapat menjual lebih dari 60 kemasan sehingga mampu menghasilkan omzet hampir Rp 35-40 juta dalam satu bulan. Bahkan bila pada bulan Ramadhan, omzetnya dapat meningkat hingga tiga kali lipat.

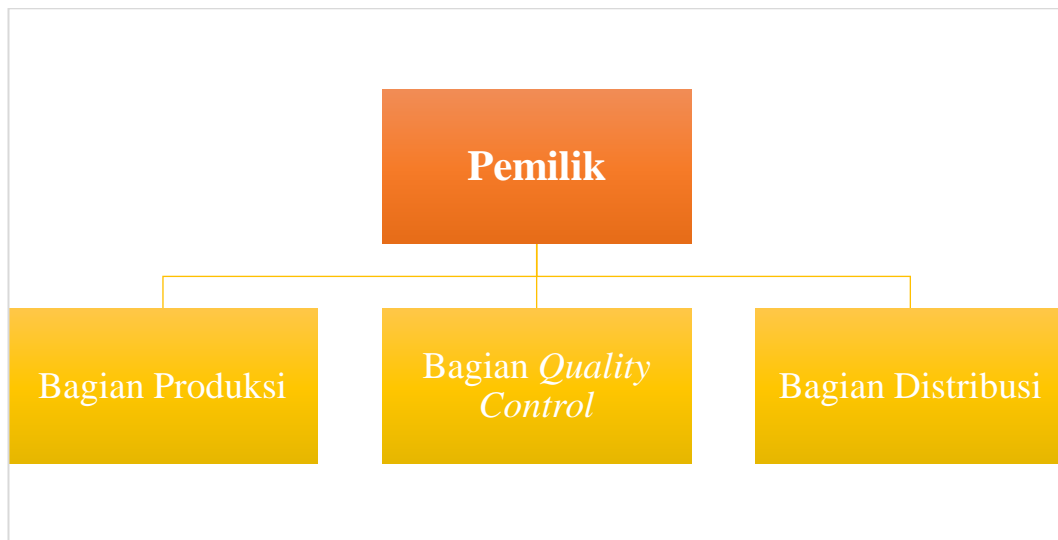
2.2 Bisnis UD. Bugit

Usaha yang dijalankan oleh UD. Bugit yaitu memproduksi ikan wader *crispy*, udang *crispy* dan *baby shrimp crispy*. Dari semua varian tersebut, masing-masing kemasan memiliki warna identitas yang berbeda pada logonya.

Saat ini, selain memproduksi, UD. Bugit juga memiliki kegiatan lain yaitu dengan mengikuti program dari Dinas Pariwisata dan Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai jalan lain untuk lebih memperluas jaringan pemasaran.

2.3 Struktur Organisasi UD. Bugit

Berikut ini adalah struktur organisasi dari UD. Bugit yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi UD. Bugit

2.4 Tugas Pokok Pekerjaan

A. Pemilik

1. Menjalinkan kerja sama bisnis antar mitra.
2. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan perusahaan.
3. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan.
4. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
5. Melakukan *controlling* terhadap kinerja karyawan.
6. Melakukan pendampingan pada proses produksi.
7. Melakukan perencanaan dan pemesanan bahan baku yang kurang atau yang sedang akan dibutuhkan.
8. Menyusun setiap keluar masuknya dana yang dibutuhkan.

B. Bagian Produksi

1. Melakukan pencucian bahan baku.
2. Meracik bumbu yang kemudian mencampurkannya dengan bahan baku.

3. Melakukan penggorengan dilanjutkan menyaring minyak dari olahan produk dengan *spinner*.
4. Melakukan pemanggangan (*baking*) di oven.
5. Melakukan pengemasan olahan.

C. Bagian *Quality Control*

1. Memastikan berat produk sesuai standar.
2. Memastikan stiker merek telah terpasang.
3. Memeriksa segel terpasang dengan benar.

D. Bagian Distribusi

1. Mengirim produk sesuai dengan surat jalan.
2. Memastikan produk sesuai dengan jumlahnya.

2.5 Fungsi Pekerjaan

1. Fungsi Pemilik, sebagai pengatur perusahaan secara keseluruhan untuk kelangsungan kehidupan perusahaan agar terus maju dan berkembang.
2. Fungsi Bagian Produksi, sebagai pengatur dan melakukan kegiatan-kegiatan yang perlu diselenggarakannya proses produksi.
3. Fungsi Bagian *Quality Control*, sebagai pemantau hasil produksi yang dikerjakan oleh bagian produksi.
4. Fungsi Bagian Distribusi, sebagai penyalur barang kepada konsumen.

2.6 Prosedur Operasional Standar (POS)

A. POS Pemilik

1. Datang tepat pada jam 08.00 WIB.
2. Menentukan target produksi harian.

3. Melakukan pencatatan.
4. Memastikan kegiatan produksi, *quality control*, dan distribusi.
5. Membuat surat jalan pengiriman.

B. POS Bagian Produksi

1. Datang tepat pada jam 08.30 WIB.
2. Menyiapkan bahan baku dan peralatan masak.
3. Memeriksa kelayakan bahan baku.
4. Mencuci tangan dan kaki.
5. Tidak boleh memakai perhiasan.
6. Memakai apron.
7. Tidak boleh mengoperasikan *handphone* saat memasak.
8. Melakukan kegiatan produksi.
9. Melakukan pekerjaan selama 8 jam/hari.

C. POS Bagian Quality Control

1. Datang tepat pada jam 08.30 WIB.
2. Melakukan aktivitas *checking* atau inspeksi terhadap produk jadi.
3. Memastikan kualitas produk.

D. POS Bagian Distribusi

1. Datang tepat pada jam 08.30 WIB.
2. Pastikan menerima surat jalan untuk kirim.
3. Memastikan jumlah barang kirim sesuai dengan jumlah yang tertulis pada surat jalan.
4. Menerima tanda terima atas penerimaan barang yang dikirim.

BAB III

LANDASAN TEORI

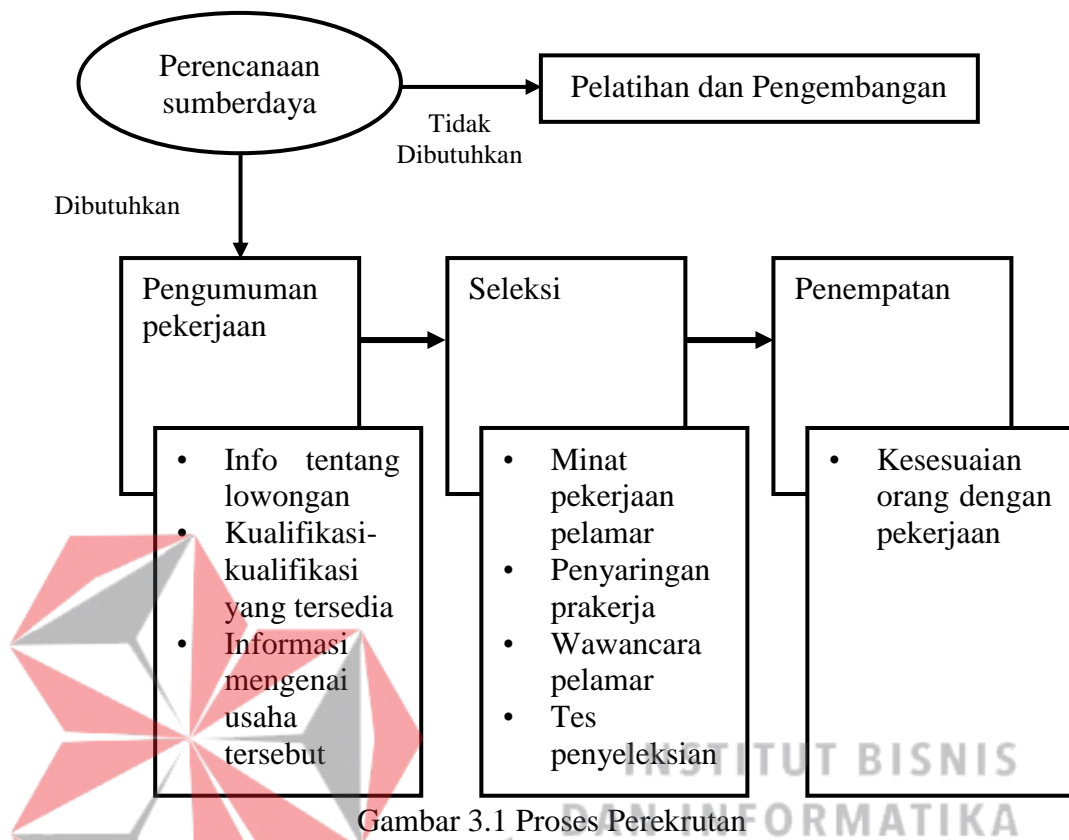
Dalam merancang dan menerapkan peningkatan kinerja sumber daya manusia pada UD. Bugit, ada beberapa teori-teori dasar terkait yang dapat digunakan untuk membantu penelitian serta menyelesaikan permasalahan yang ada dan berkaitan dengan kegiatan kerja praktik yang akan diterapkan.

3.1 Rekrutmen

3.1.1 Pengertian

Perekrutan merupakan proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional (Mathis, 2011:227). Jika jumlah dari kandidat yang tersedia hanya menyamai jumlah orang yang akan dipekerjakan, tidak dibutuhkan adanya seleksi dan pilihan telah ditentukan. Organisasi harus membiarkan beberapa lowongan tidak terisi atau mengambil semua kandidat yang ada.

3.1.2 Proses Perekrutan



Gambar 3.1 Proses Perekrutan

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adalah sebuah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan (Rachmawati, 2007).

B. Pengumuman Pekerjaan

Pengumuman merupakan suatu rancangan yang berisi pemberitahuan akan suatu hal. Pengumuman bisa mengumumkan berbagai macam hal sesuai dengan kebutuhan si penyampai informasi. Salah satu hal yang bisa disampaikan

pengumuman pekerjaan. Pengumuman pekerjaan merupakan suatu rancangan yang berisi tentang lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan dan bertujuan untuk memberitahukan kepada masyarakat luas, selain itu pengumuman pekerjaan menyediakan kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, dan memiliki informasi tentang perusahaan yang sedang membutuhkan pekerjaan (Suparyadi, 2015).

C. Seleksi

Seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan dilakukan untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, usaha sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, dibutuhkan untuk mengerti minat pelamar dan juga melakukan penyaringan pelamar agar dapat mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan dan keperluan perusahaan (Suparyadi, 2015). Dalam proses seleksi memiliki dua tahap yaitu wawancara dan tes penyeleksian, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu jenis tahapan dalam seleksi kerja yang melibatkan percakapan antara pelamar/pencari kerja dengan pihak perwakilan dari organisasi yang mempekerjakan untuk melihat, apakah calon pekerja merupakan kandidat yang tepat atau tidak. Sebelum tahap wawancara kerja biasanya didahului oleh evaluasi rangkuman riwayat hidup tiap pencari kerja, kemudian perusahaan akan memilih sejumlah kecil kandidat untuk melakukan proses selanjutnya. Wawancara memiliki jenis-jenis yang berbeda yaitu:

- **Wawancara terstruktur**

Wawancara yang dilaksanakan secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

- **Wawancara tidak terstruktur**

Wawancara yang dilaksanakan secara tidak terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

b. Tes penyeleksian

Tes-tes yang digunakan untuk menilai kemampuan individual untuk bekerja dalam cara tertentu dikelompokkan sebagai tes penyeleksian. Ada bermacam-macam jenis tes penyeleksian diantaranya:

- **Tes psikologis**

Berbagai peralatan tes yang digunakan untuk mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi yang dimiliki pelamar.

- **Tes pengetahuan**

Bentuk tes yang menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

- ***Performance test***

Bentuk tes yang mengukur kemampuan yang dimiliki pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

D. Penempatan

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada

jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Mathis, 2011).

3.1.3 Sumber Perekrutan

Berikut merupakan pilihan sumber perekrutan (Hasibuan, 2012):

- a. Perekrutan Internal, penarikan organisasi dari basis data, pengumuman-pengumuman pekerjaan, promosi, dan transfer menyediakan sistem yang memungkinkan karyawan yang ada untuk berpindah pada pekerjaan lain. Rancangan dari proses tersebut yaitu “memunculkan di permukaan” dan dipertimbangkan untuk mengisi lowongan-lowongan yang ada.
- b. Perekrutan Eksternal, Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari:
 - Kantor penempatan tenaga kerja,
 - Lembaga-lembaga pendidikan,
 - Referensi karyawan atau rekanan,
 - Serikat-serikat buruh,
 - Pencangkakan dari perusahaan lain,
 - Nepotisme dan leasing,
 - Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan sumber-sumber lainnya.

3.2 Pelatihan

3.2.1 Pengertian

Menurut Mondy (2008:210), pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Kemudian menurut Mathis (2011:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

3.2.2 Konteks dari Pelatihan

Pelatihan yang ada saat ini dalam organisasi telah berevolusi secara signifikan selama satu dekade terakhir, perubahan tersebut tercermin dalam sejumlah cara sebagai berikut:

A. Daya saing dan pelatihan organisasional

Semakin banyak pemberi kerja yang menyadari bahwa melatih sumber daya manusia mereka adalah vital. Pelatihan dapat membantu untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

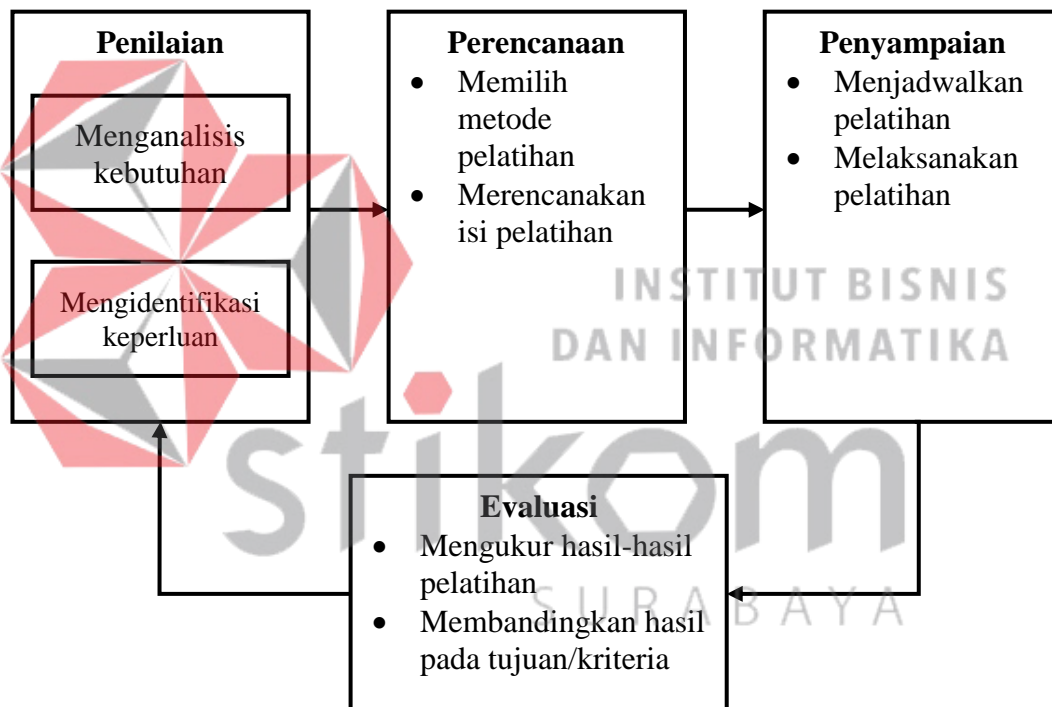
B. Pelatihan sebagai sumber penghasilan

Beberapa perusahaan telah mengidentifikasi bahwa pelatihan dapat meningkatkan sumber penghasilan bisnis.

C. Integrasi dari kinerja pada pekerjaan, pelatihan, dan pembelajaran

Kinerja pada pekerjaan, pelatihan, dan pembelajaran karyawan harus diintegrasikan agar menjadi efektif.

3.2.3 Proses Pelatihan



Gambar 3.2 Proses Pelatihan

A. Penilaian

Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, perusahaan perlu menganalisis kebutuhan dan mengidentifikasi keperluan perusahaan. Penilaian digunakan untuk mendiagnosa masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

B. Perencanaan

Setelah penilaian dilakukan, maka dilakukan perancangan untuk melancarkan kegiatan pelatihan dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan

a) *On The Job Training*

Menurut Handoko (2010), *on the job training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Dengan kata lain *on the job training* adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, di bawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*. Berbagai macam teknik yang biasa digunakan (Handoko, 2010), yaitu:

- Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

Yaitu perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu perusahaan.

- Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

- Magang (*Apprenticeship*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman, pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan *off the job training*.

- Pembimbingan (*Coaching*)

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka, hubungannya seperti karyawan sebagai bawahan.

- Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi nyata.

- Pelatihan Pengembangan

Upaya untuk memotivasi karyawan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar pada karyawan atau menambah pekerjaan dalam hal kualitas dan kompleksitas sesuai dengan bidangnya.

b) Off The Job Training

Menurut Handoko (2010), *off the job training* adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. *Off the job training* dibagi menjadi 2 teknik (Handoko, 2010) yaitu sebagai berikut:

- Simulasi

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

- Presentasi Informasi

Kegiatan yang dilakukan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta pelatihan.

2. Merencanakan isi pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokannya meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin, dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis, memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah, dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/kepengawasan, dan pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif, menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

3.2.4 Penyampaian

Setelah pelatihan dirancang, penyampaian latihan dapat dimulai. Penyampaian pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan

cara melakukan penjadwalan pelatihan, melaksanakan pelatihan dengan disiplin, dan memantau kegiatan pelatihan, agar pelatihan berjalan lancar.

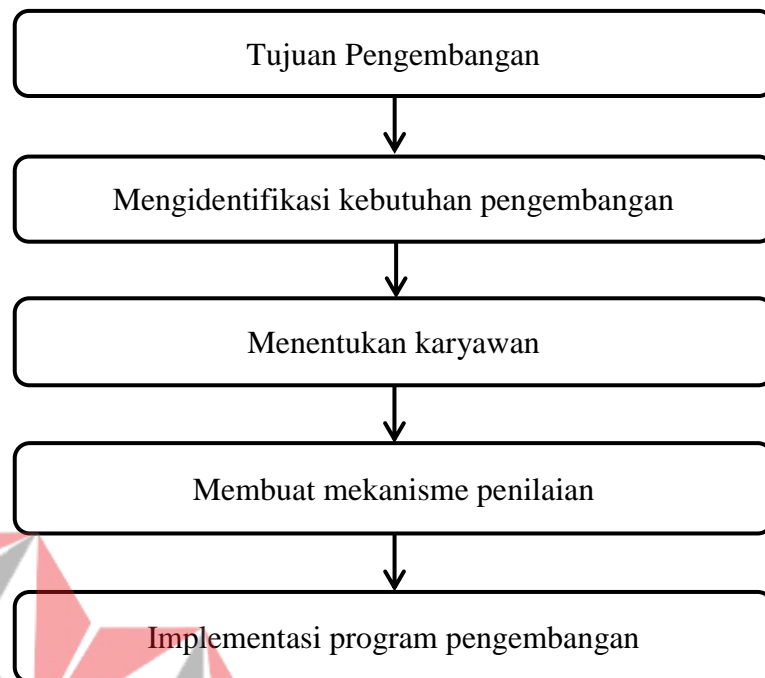
3.3 Pengembangan

3.3.1 Pengertian

Berbeda dengan pelatihan, pengembangan memiliki usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dan menangani macam-macam tugas serta untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Pengembangan dimulai dari rencana-rencana SDM organisasi karena rencana ini menganalisis, meramalkan, dan menyebutkan kebutuhan organisasional untuk sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang. Selain itu, perencanaan SDM mengantisipasi gerakan orang-orang dalam organisasi yang disebabkan oleh pensiun, promosi, dan pemindahan. Selain itu juga, perencanaan SDM dapat membantu menyebutkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut di masa yang akan datang dan perkembangan yang dibutuhkan agar orang-orang dapat tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3.3.2 Proses Pengembangan



Gambar 3.3 Proses Pengembangan

A. Tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan merupakan kegiatan yang digunakan untuk menetapkan acuan yang dituju agar proses pengembangan dapat berjalan lancar dan sesuai dengan rencana.

B. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan

Pengembangan karyawan dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pada perusahaan dan para karyawan. Identifikasi pengembangan dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan dan karyawan agar dapat dilakukan tindakan lebih lanjut.

C. Menentukan Karyawan

Menentukan karyawan merupakan kegiatan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawan melalui penilaian agar dapat menyeleksi kemampuan karyawan

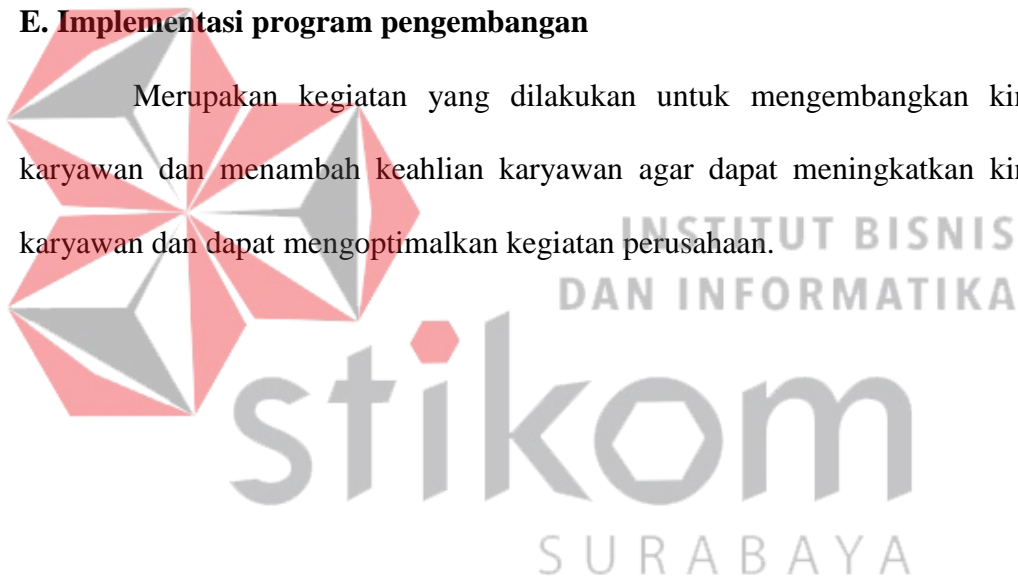
sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Menentukan nilai karyawan tidak hanya melalui pendidikan, namun dapat melalui pelatihan dan dari kapabilitas yang dimiliki karyawan.

D. Membuat mekanisme penilaian

Mekanisme penilaian merupakan rumusan yang digunakan untuk menilai hasil pelatihan dan kinerja yang telah dilakukan karyawan agar dapat mengetahui nilai karyawan dan untuk mengetahui kelayakan karyawan setelah dilakukannya pelatihan.

E. Implementasi program pengembangan

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan menambah keahlian karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengoptimalkan kegiatan perusahaan.



BAB IV

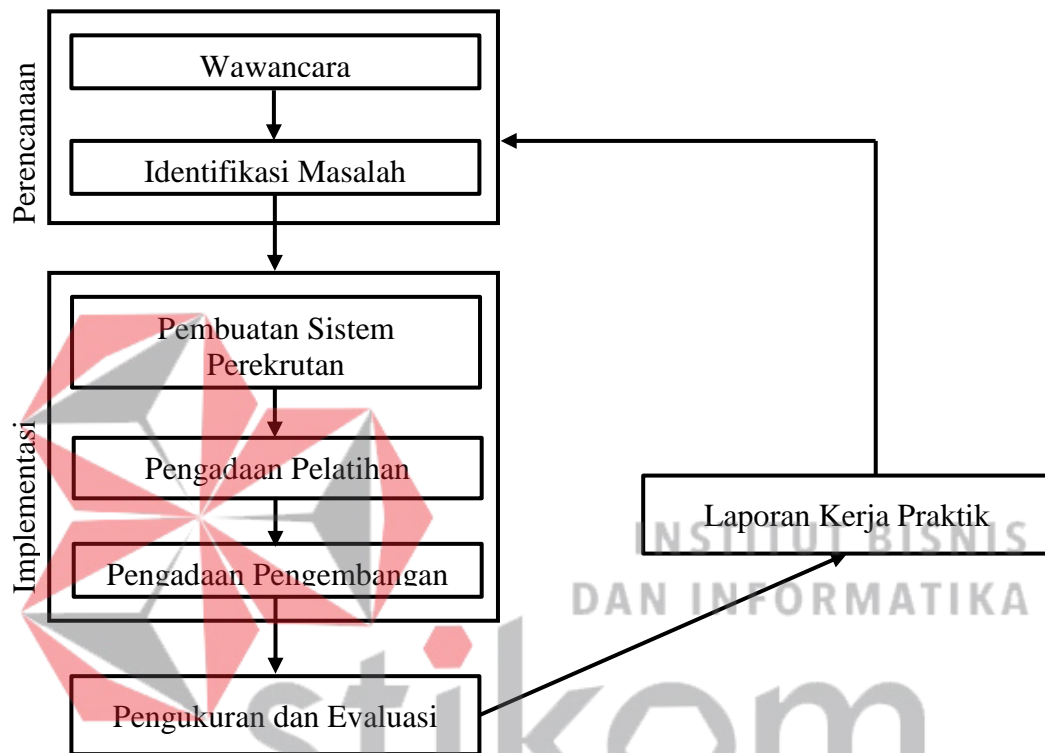
DESKRIPSI PEKERJAAN

4.1 Analisis Pekerjaan

Dalam meningkatkan kualitas usaha dagang tentu dibutuhkan sebuah manajemen atau pengelolaan yang baik terutama pada bidang SDM. Kerja praktik ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan menambah pendapatan di UD. Bugit. Dari data yang telah diperoleh, pangsa pasar UD. Bugit sudah mulai meluas dan memiliki omzet yang cukup, tetapi dalam prosesnya UD. Bugit masih mengalami kendala di bidang sumber daya manusia terutama dibidang perekrutan pelatihan dan pengembangan, dalam hal ini UD. Bugit kurang mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

Fokus kerja praktik ini mengacu pada manajemen sumber daya manusia dan subfokusnya adalah sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Perekrutan, pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam usaha yang dijalankan di UD. Bugit. Selama ini UD. Bugit belum memiliki sistem untuk merekrut karyawan sehingga proses produksi tidak dapat berjalan secara optimal. UD. Bugit juga belum memiliki pedoman untuk melatih karyawan sehingga dalam pelaksanaannya para karyawan bekerja dengan kemampuan seadanya. Demikian juga dengan pengembangan karyawan, UD. Bugit belum memiliki pedoman untuk mengembangkan kinerja karyawan sehingga dalam pelaksanaannya UD. Bugit tidak bisa melakukan rotasi karyawan untuk mengoptimalkan usahanya.

Maka dari itu dilakukan analisis pekerjaan untuk menyusun dan mendesain rangkaian pekerjaan yang akan dilaksanakan pada kerja praktik agar kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif yang dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Langkah-langkah Implementasi

4.2 Perencanaan

Pada tahap perencanaan ini, dilakukan pengumpulan informasi melalui sesi wawancara dan pengidentifikasian masalah.

4.2.1 Wawancara

Agar dapat mengimplementasikan perubahan dalam UD. Bugit, maka kami melakukan tahapan wawancara dengan pemilik UD. Bugit terkait sejarah dan kegiatan produksi didalamnya. Hasil dari wawancara tersebut, dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Wawancara Perusahaan

No.	Wawancara dan Narasumber
1.	<p>UD. Bugit ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang apa ?</p> <p>UD. Bugit adalah usaha dagang <i>home industry</i> yang bergerak dibidang kuliner atau makanan yang memproduksi wader <i>crispy</i>, udang <i>crispy</i>, dan <i>baby shrimp crispy</i>.</p>
2.	<p>Bagaimana sejarah singkat berdirinya UD. Bugit ini ?</p> <p>Awalnya Bu Endang merupakan ibu rumah tangga yang tidak berprofesi sebagai apapun kemudian suaminya telah pensiun dari pekerjaannya sehingga memutuskan untuk membuka warung penyetan. Setelah berjalan beberapa waktu, ternyata menu makanan yang sering dicari dan digemari dari warung penyetan Bu Endang yaitu wader. Semakin banyaknya permintaan wader, Bu Endang memutuskan untuk membuat wader <i>crispy</i> kemasan siap makan. Syukur yang diucapkannya, bisnis tersebut tetap berjaya sampai sekarang.</p>
3.	<p>Berapa omzet yang dicapai oleh UD. Bugit ?</p> <p>Sebenarnya omzet yang dapat dicapai lebih dari 40juta dalam satu bulan. Hal tersebut dapat dicapai apabila SDM dapat dikelola dengan baik dan berkompeten, karena UD. Bugit memiliki proyek yang cukup besar dan sulit untuk mengelolanya sehingga omzet yang didapat dalam satu bulan hanya mencapai 40juta.</p>
4.	<p>Apakah ada jangka waktu yang ditentukan untuk melakukan pembuatan produk ?</p> <p>Jangka waktu pembuatan produk atau produksi ialah satu minggu. UD. Bugit memproduksi setiap hari Kamis. Tetapi ada saatnya musim berganti, yang dimana tidak mendapatkan pasokan ikan dari pemasok. Sehingga tidak dapat memproduksi sama sekali dalam musim tersebut.</p>
5.	<p>Adakah permasalahan yang sering dirasakan pada jalannya produksi ?</p> <p>Masalah yang wajar terjadi saat pergantian musim yang mengakibatkan tidak dapat pasokan ikan dari pemasok sehingga tidak dapat memproduksi sama sekali. Selain itu terdapat masalah pada proses pengelolaan sumber daya manusia yang mengakibatkan pemilik harus mengatur dan mengelola pasokannya sendiri sehingga kegiatan produksi kurang optimal.</p>
6.	<p>Bagaimana struktur organisasi yang ada di UD. Bugit ?</p> <p>UD. Bugit memiliki 7 karyawan yang terbagi menjadi 3 bagian yaitu 3 karyawan bagian produksi, 2 karyawan <i>quality control</i> dan 2 karyawan bagian distribusi. Struktur tersebut terbilang sederhana, karena tidak ada manajer di setiap bagiannya. Jadi dari pemilik langsung membawahi karyawan-karyawan tersebut. UD. Bugit ini memiliki struktur organisasi ada yang merangkap dengan tugas yang lainnya. Karena ini adalah <i>home industry</i>, sehingga struktur yang digunakan menurut kemampuannya dan kebiasaannya dia bertugas.</p>

Tabel 4.1 (Lanjutan)

No.	Wawancara dan Narasumber
7.	<p>Mengapa dalam keseluruhan proses produksi masih dilakukan secara merangkap?</p> <p>UD. Bugit belum memiliki karyawan yang cukup untuk mengisi kebutuhan yang diperlukan sehingga dalam pengerjaannya masih sering dilakukan secara merangkap, dan mengakibatkan usaha UD. Bugit berjalan tidak optimal.</p>
8.	<p>Bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia pada UD. Bugit?</p> <p>UD. Bugit hanya mengelola sumber daya manusia secara umum, mulai dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan seadanya tanpa ada perencanaan.</p>
9.	<p>Apa yang terjadi pada kondisi sumber daya manusia apabila UD. Bugit mendapatkan pesanan dalam jumlah besar ?</p> <p>Untuk saat ini UD. Bugit hanya menerima beberapa pesanan sesuai dengan kapasitas karyawan yang ada, dan untuk pesanan dalam jumlah besar UD. Bugit membutuhkan karyawan dalam jumlah besar agar dapat menerima dan menyelesaikan pesanan dalam jumlah besar secara optimal.</p>
10.	<p>Apakah selama ini karyawan pada UD. Bugit dituntut untuk memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya?</p> <p>Keahlian tertentu harus dimiliki pada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan persaingan, tetapi dalam hal ini karyawan pada UD. Bugit hanya bekerja sesuai dengan kemampuan seadanya yang mereka miliki dan sesuai dengan aturan Bu Gito.</p>
11.	<p>Pada saat melakukan kegiatan produksi apakah karyawan dapat melakukan kegiatan produksi secara efektif dan efisien?</p> <p>Untuk saat ini karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan pekerjaannya, tetapi dalam pengerjaannya karyawan masih kurang efisien. Misalnya dalam pengerjaannya masih tidak tepat waktu untuk menyelesaikan kegiatan produksi.</p>
12.	<p>Mengapa kegiatan produksi yang terjadi kurang efisien?</p> <p>Kegiatan produksi kurang efisien dikarenakan dalam setiap karyawan hanya memiliki satu keahlian sehingga UD. Bugit tidak dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan.</p>

4.2.2 Pengidentifikasian Masalah

Pada tahap pengidentifikasian masalah ini dilakukan sebagai tolak ukur perancangan dan penerapan peningkatan kinerja sumber daya manusia pada UD. Bugit. Identifikasi masalah ini diterapkan setelah dilakukannya wawancara terhadap pihak perusahaan UD. Bugit. Berdasarkan hasil wawancara tersebut,

dapat diidentifikasi secara garis besar permasalahan yang ada pada UD. Bugit yaitu:

1. UD. Bugit belum memiliki sistem perekrutan karyawan untuk mengoptimalkan kegiatan produksi dan distribusi, selain itu UD. Bugit juga membutuhkan karyawan untuk mengisi kebutuhan yang diperlukan.
2. Karyawan di UD. Bugit hanya bekerja sesuai dengan kemampuan seadanya yang mereka miliki, sehingga kinerja perusahaan kurang optimal.
3. UD. Bugit belum pernah memikirkan adanya pengembangan karyawan sehingga pada setiap karyawan hanya memiliki satu keahlian dan mengakibatkan pengerjaan produksi kurang optimal.

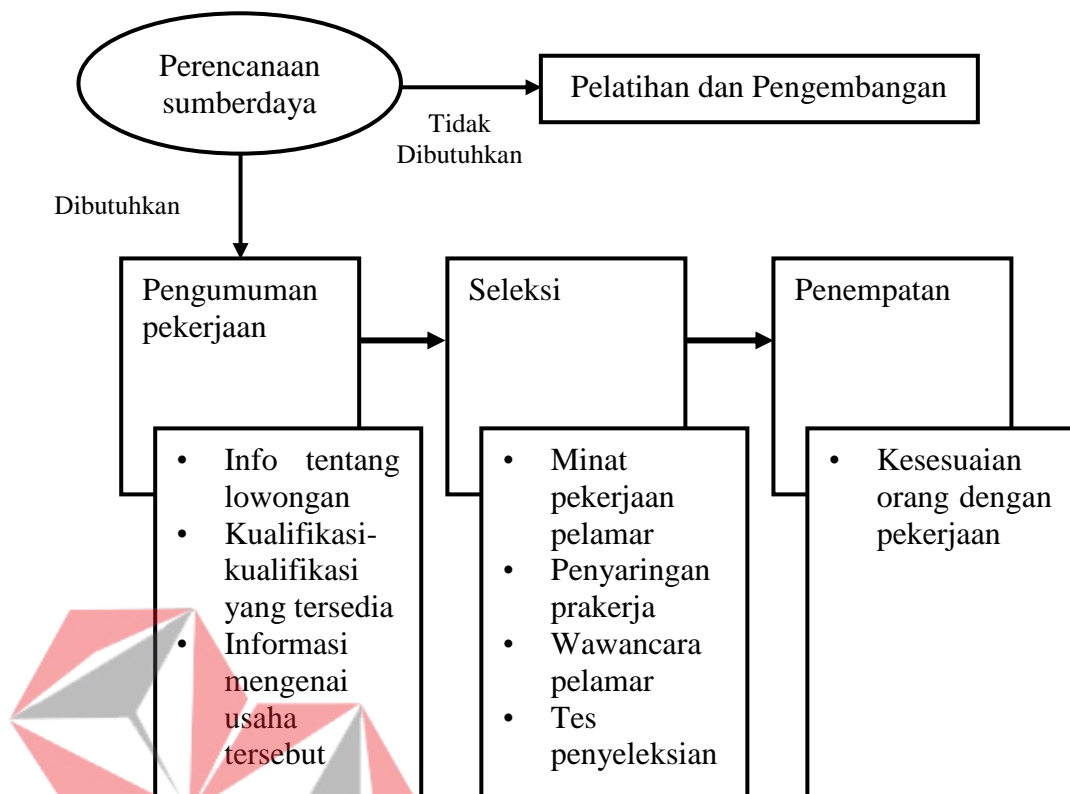
4.3 Implementasi

Setelah melakukan identifikasi, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan pembuatan sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan.

4.3.1 Perancangan Sistem Perekrutan

UD. Bugit menggunakan sistem perekrutan eksternal untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. UD. Bugit menggunakan perekrutan eksternal karena karyawan masih sedikit sehingga tidak memungkinkan melakukan perekrutan internal, selain itu sesuai dengan UMKM, perekrutan eksternal tidak mengeluarkan biaya yang besar, dapat menciptakan gagasan dan pengetahuan baru. Maka dari itu, untuk melancarkan kegiatan perekrutan eksternal UD. Bugit membuat sistem perekrutan yang dapat dilihat pada Gambar

4.2



Gambar 4.2 Sistem Perekrutan

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah pertama UD. Bugit yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan dan kriteria apa saja yang diperlukan. Dalam hal ini UD. Bugit telah menentukan maksimal usia 30 tahun, selain itu UD. Bugit juga memiliki kriteria untuk melakukan perekrutan yaitu : (1) pelamar bisa bekerja sesuai target yang ditentukan (2) memiliki semangat kerja yang tinggi (3) menguasai keterampilan memasak, menganalisa barang, dan pengelolaan stok barang (4) teliti kreatif dan inovatif.

B. Pengumuman Pekerjaan

Setelah melakukan perencanaan sumber daya manusia selanjutnya UD. Bugit akan membuat sebuah desain atau media perekrutan untuk mengumumkan pekerjaan yang dapat dilihat pada Gambar 4.3.

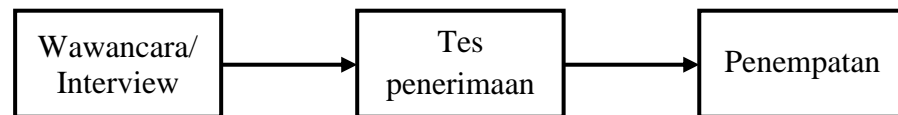


Gambar 4.3 Desain Info Lowongan Pekerjaan

Desain tersebut disebarakan ke media sosial dengan tujuan untuk menjangkau masyarakat luas, desain tersebut juga disebarakan ke lingkungan sekolah dan lingkungan kampus untuk mendapatkan pegawai dari siswa magang dan mahasiswa yang sedang KKN.

C. Seleksi

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka UD. Bugit memiliki tahapan seleksi yang dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Tahapan Seleksi

a. Wawancara/Interview

Pemilik selaku pewawancara melakukan wawancara terstruktur agar pertanyaan yang diajukan dapat terstruktur dan dapat memudahkan untuk menilai pelamar. Wawancara terstruktur yang dilakukan memiliki bobot pertanyaan yang telah ditentukan oleh pemilik serta uraian pertanyaan yang dapat dilihat pada Gambar 4.5.

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN WAWANCARA

Nama Pelamar : _____ Tanggal : _____
 Jenis kelamin : L / P
 Tempat,tanggal lahir : _____
 Posisi : _____

Aspek	Uraian	Bobot	Rating	Skor
Penampilan fisik	Kerapian	0,80		
	Pakaian bersih	0,75		
	Wajah segar	0,65		
Kesopanan	Posisi duduk	0,80		
	Cara berbicara	0,85		
Pemahaman mengenai perusahaan	Darimana anda mengetahui perusahaan kami?	0,80		
	Apa yang anda ketahui tentang perusahaan kami?	0,85		
Motivasi	Mengapa anda ingin bekerja pada perusahaan kami?	0,80		
	Apa yang membuat perusahaan ini menarik bagi anda?	0,85		
Keahlian	Apa saja kelebihan dan kekurangan anda?	0,80		
	Bagaimana anda mengatasi kekurangan anda?	0,85		
Jumlah				

Rating nilai :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Bobot Nilai :
 0,01 - 0,10 = Sangat tidak penting
 0,11 - 0,25 = Tidak Penting
 0,26 - 0,50 = Standar
 0,51 - 0,75 = Penting
 0,76 - 1,00 = Sangat penting

Penilai _____

Gambar 4.5 Desain Formulir Penilaian Wawancara

- Mekanisme penilaian wawancara

Setelah dilakukan wawancara maka disusunlah perhitungan untuk menghitung nilai wawancara untuk melakukan ketahap selanjutnya, dan memiliki rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Wawancara} = \frac{JS}{JB}$$

Keterangan:

JS = Jumlah Skor

JB = Jumlah Bobot

Dari hasil penilaian wawancara, selanjutnya UD. Bugit dapat menentukan apakah pelamar tersebut layak untuk mengikuti tahap selanjutnya, dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Interval Nilai Wawancara

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi penilaian wawancara
4,00 – 5,00	Sangat baik atau sangat layak
3,50 – 3,99	Baik atau Layak
3,40 – 3,49	Cukup
3,00 – 3,39	Tidak layak
1,00 – 2,99	Sangat tidak layak

Dari Tabel 4.2 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Pelamar yang mendapat nilai, 4,00 – 5,00 dinyatakan sangat baik atau sangat layak dan dapat melakukan ke tahap selanjutnya.
- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,40 – 3,49 dinyatakan baik atau layak dan dapat melakukan ke tahap selanjutnya.
- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,50 – 3,99 dinyatakan cukup dan dapat melakukan ke tahap selanjutnya.

- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,00 – 3,39 dinyatakan tidak layak dan tidak dapat melakukan ke tahap selanjutnya.
- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 1,00 – 2,99 dinyatakan sangat tidak layak dan tidak dapat melakukan ke tahap selanjutnya.

b. Tes penerimaan

Setelah dilakukan wawancara UD. Bugit melakukan *performance test* untuk menilai kemampuan pelamar dalam bekerja dan mengukur kemampuan para pelamar dalam melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan di peganginya, selain itu *performance test* dapat memudahkan dan menghemat waktu tes penerimaan. Dalam hal ini UD. Bugit telah membuat alat pengukuran untuk mengategorikan keahlian yang dimiliki pelamar yang dapat dilihat pada Gambar 4.6, Gambar 4.7 dan Gambar 4.8.

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN TES PRODUKSI

Nama Pelamar : _____ Tanggal : _____
 Jenis kelamin : L / P
 Tempat, tanggal lahir : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Wader					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Kemampuan Memasak Udang					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Skor total					

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.6 Desain Formulir Penilaian Tes Produksi

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN TES *QUALITY CONTROL*

Nama Pelamar : _____ Tanggal : _____
 Jenis kelamin : L / P
 Tempat, tanggal lahir : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan pengendalian kualitas barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengontrol kegiatan produksi					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai

Gambar 4.7 Desain Formulir Penilaian Tes *Quality Control*

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN TES DISTRIBUSI

Nama Pelamar : _____ Tanggal : _____
 Jenis kelamin : L / P
 Tempat, tanggal lahir : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan mengaudit barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengelola persediaan					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai

Gambar 4.8 Desain Formulir Penilaian Tes Distribusi

- Mekanisme penilaian keseluruhan tes penerimaan

Setelah dilakukan tes penerimaan maka disusunlah perhitungan untuk menghitung nilai kelayakan pelamar dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Kelayakan} = \frac{\text{ST}}{\text{JP}}$$

Keterangan:

ST = Skor Total

JP = Jumlah Pertanyaan

Dari hasil penilaian tes, selanjutnya UD. Bugit dapat menentukan apakah pelamar tersebut layak untuk menempati bidang kerja yang diinginkan, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Interval Nilai Tes

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi penilaian tes
4,00 – 5,00	Sangat baik atau sangat layak
3,50 – 3,99	Baik atau Layak
3,40 – 3,49	Cukup
3,00 – 3,39	Tidak layak
1,00 – 2,99	Sangat tidak layak

Dari Tabel 4.3 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 4,00 – 5,00 dinyatakan sangat baik atau sangat layak dan akan langsung di terima sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan diseleksi secara subjektif oleh pemilik sesuai dengan kebutuhan usaha pada UD. Bugit.
- ✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,40 – 3,49 dinyatakan baik atau layak dan akan langsung di terima sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan

diseleksi secara subjektif oleh pemilik sesuai dengan kebutuhan usaha pada UD. Bugit.

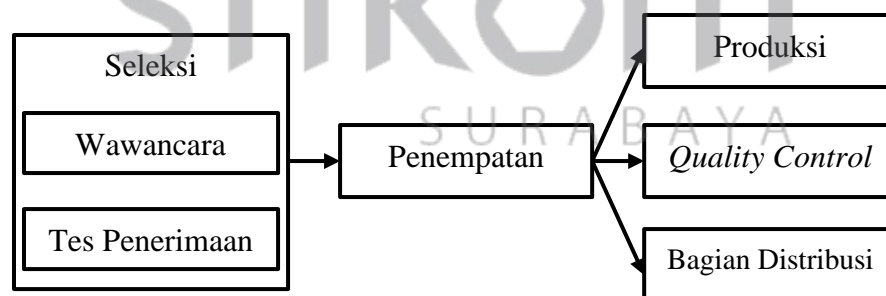
✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,50 – 3,99 dinyatakan cukup dan akan langsung di terima sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan diseleksi secara subjektif oleh pemilik sesuai dengan kebutuhan usaha pada UD. Bugit.

✓ Pelamar yang mendapat nilai 1,00 – 2,99 dinyatakan sangat tidak layak dan akan ditolak.

✓ Pelamar yang mendapat nilai 3,00 – 3,39 dinyatakan sangat tidak layak dan akan ditolak.

c. Penempatan

Setelah dilakukan wawancara dan tes penerimaan maka pelamar dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Dalam hal ini UD. Bugit memiliki proses penempatan yang dapat dilihat pada Gambar 4.9.



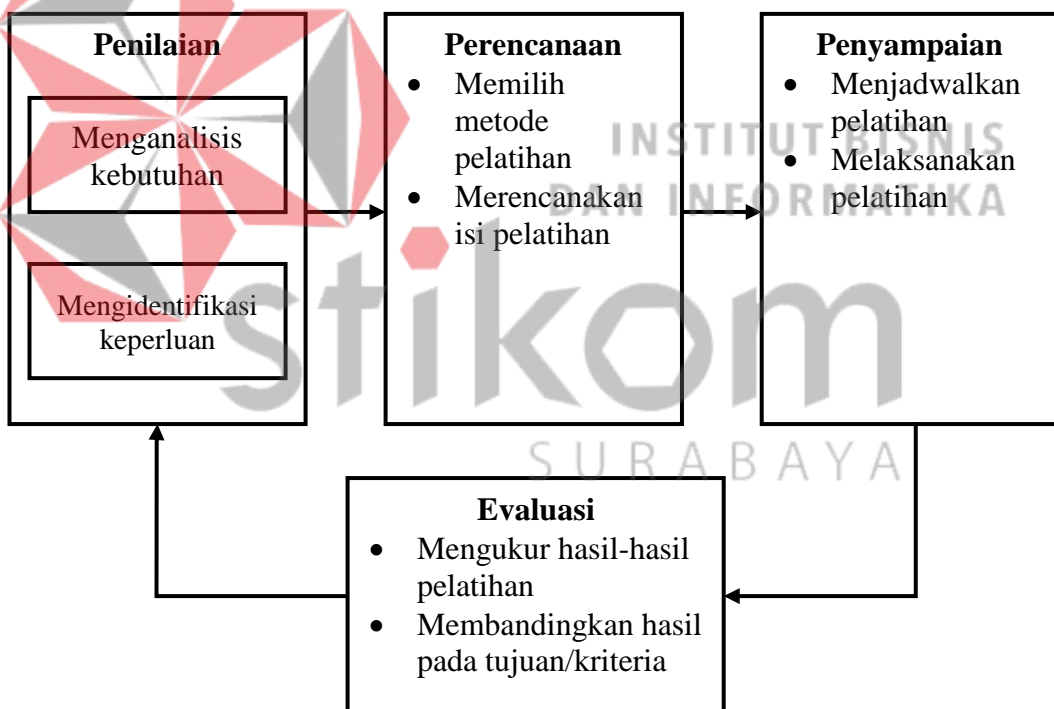
Gambar 4.9 Proses Penempatan

Dari Gambar 4.9 pihak UD. Bugit menempatkan karyawan yang memiliki keahlian memasak pada produksi bagian penggorengan, karyawan yang memiliki keahlian untuk mengontrol kinerja perusahaan ditempatkan pada bagian

quality control, dan karyawan yang memiliki keahlian dalam mengelola stok barang ditempatkan pada bagian distribusi.

4.3.2 Perancangan Pelatihan

Proses pelatihan dibuat karena mempunyai tujuan dan manfaat. Dalam hal ini UD. Bugit memiliki tujuan dan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan baru dan karyawan lama. Agar tujuan dan manfaat tersebut dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan maka pelatihan harus dikelola dengan baik. Maka dari itu, disusunlah proses pelatihan pada UD. Bugit yang dapat dilihat pada Gambar 4.10.



Gambar 4.10 Proses Pelaksanaan Pelatihan

A. Penilaian

Langkah pertama untuk melakukan pelatihan yaitu penilaian. UD. Bugit melakukan penilaian dengan tujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan untuk

mengoptimalkan kinerja perusahaan dan juga melakukan identifikasi untuk mengetahui kapabilitas karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Perancangan

Terdapat dua metode untuk melakukan pelatihan yaitu *off the job training* dan *on the job training*. Dalam hal ini UD. Bugit akan menggunakan metode *on the job training* karena pelatihan dapat dilaksanakan didalam lingkungan yang sesungguhnya dalam kondisi normal tanpa membutuhkan fasilitas-fasilitas khusus, tidak mahal dan mudah dijadwalkan. *On the job training* dilakukan pada karyawan baru agar langsung memahami keadaan yang ada pada perusahaan dan dilakukan pada karyawan lama untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki. UD. Bugit menggunakan *on the job training* dengan metode *coaching* untuk memudahkan transfer belajar kepada karyawan dan menciptakan hubungan langsung antara karyawan dengan pelatih. Selanjutnya UD. Bugit melakukan rancangan penilaian dengan metode *coaching* untuk menilai kinerja karyawan melalui pelatihan yang dapat dilihat pada Gambar 4.11, 4.12 dan 4.13.

Pelatihan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Wader					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Kemampuan Memasak Udang					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.11 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Produksi

Pelatihan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN *QUALITY CONTROL*

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan pengendalian kualitas barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengontrol kegiatan produksi					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.12 Desain Formulir Penilaian Pelatihan *Quality Control*

Pelatihan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN DISTRIBUSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan mengaudit barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengelola persediaan					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.13 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Distribusi

- Mekanisme seluruh penilaian pelatihan

Setelah dilakukan pelatihan, tahap selanjutnya yaitu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk menilai kemampuan karyawan yaitu sebagai berikut:

$$\text{Pelatihan} = \frac{\text{ST}}{\text{JK}}$$

Keterangan:

ST = Skor Total

JK = Jumlah Kegiatan

Dari hasil penilaian pelatihan, UD. Bugit dapat mengetahui apakah karyawan telah memiliki kemampuan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Interval Nilai Pelatihan

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi penilaian pelatihan
4,60 – 5,00	Sangat baik atau sangat layak
3,60 – 4,59	Baik atau Layak
2,60 – 3,59	Cukup
1,60 – 2,59	Tidak layak
1,00 – 1,59	Sangat tidak layak

Dari Tabel 4.4 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 4,60 – 5,00 dinyatakan sangat baik atau sangat layak dan dapat dilakukan pengembangan yaitu berupa pelatihan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 3,60 – 4,59 dinyatakan baik atau layak dan dapat dilakukan pengembangan yaitu berupa pelatihan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 2,60 – 3,59 dinyatakan cukup dan akan dilakukan pelatihan kembali dengan kesempatan 1 kali pelatihan, apabila nilai lebih dari 3,59 maka dapat dilakukan pengembangan, akan tetapi jika nilai tetap 2,60 – 3,59 maka direkomendasikan untuk tidak dipakai lagi.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 1,60 – 2,59 dinyatakan tidak layak dan direkomendasikan untuk tidak dipakai lagi.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 1,00 – 1,59 dinyatakan sangat tidak layak dan direkomendasikan untuk tidak dipakai lagi.

C. Penyampaian

Langkah selanjutnya UD. Bugit melakukan pelatihan rutin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat penjadwalan kegiatan pelatihan rutin yang dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Jadwal Kegiatan Pelatihan

No	Keterangan Kegiatan	Bulan (2018)										Peserta
		Agustus			September			Oktober				
1	Pelatihan memasak		17						17			bag. Penggorengan
2	Pelatihan mengontrol produksi		17						17			bag. <i>Quality Control</i>
3	Pelatihan pengelolaan produksi		17						17			bag. <i>Distribusi</i>

Kemudian setelah dilakukan penjadwalan maka dapat diterapkan pelatihan dan telah memiliki hasil penilaian pelatihan yang dapat dilihat pada

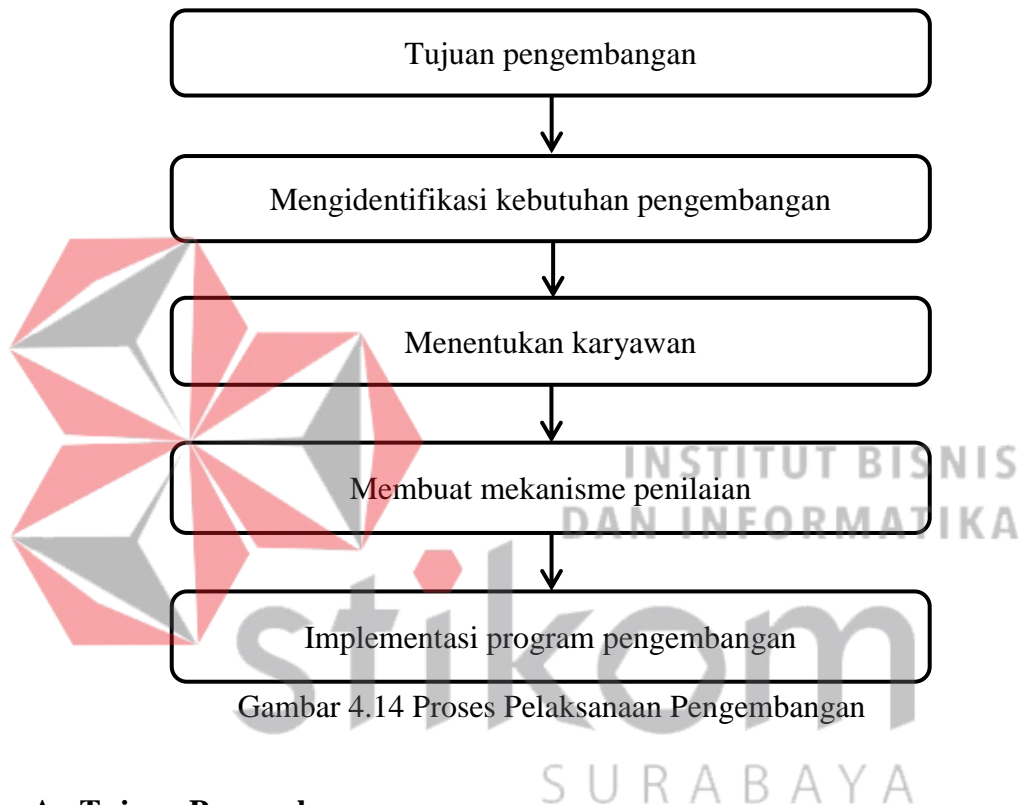
Tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Penilaian Pelatihan

Nama Karyawan	Bagian	Skala					Skor total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
Yanie Yulianti	Produksi	-	-	-	4	8	56	4,67
Solikhah	Produksi	-	-	5	6	1	44	3,67
Indah Ayu	Produksi	-	-	5	5	2	45	3,75
Citra Kurnia	<i>Quality Control</i>	-	-	-	4	6	46	4,60
Lisa Rahmayanti	<i>Quality Control</i>	-	-	6	2	2	36	3,60
Sukarto	Distribusi	-	-	5	3	2	37	3,70
Dani Aryanto	Distribusi	-	-	-	3	7	47	4,60

4.3.3 Proses Pengembangan

Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keahlian karyawan dan memenuhi kebutuhan yang ada pada UD. Bugit agar dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Berikut merupakan proses pengembangan karyawan pada UD. Bugit yang dapat dilihat pada Gambar 4.14.



Gambar 4.14 Proses Pelaksanaan Pengembangan

A. Tujuan Pengembangan

Langkah pertama dalam proses pengembangan yaitu menetapkan tujuan program pengembangan, dalam hal ini UD. Bugit memiliki garis besar tujuan yaitu :

- Meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan
- Mengoptimalkan kinerja karyawan
- Mengembangkan keahlian yang dimiliki karyawan

B. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan

Langkah selanjutnya yaitu mengidentifikasi kapabilitas yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini UD. Bugit mengidentifikasi keahlian karyawan melalui penilaian pelatihan untuk mengetahui kemampuan karyawan sehingga dapat melakukan pengembangan kinerja karyawan.

C. Menentukan karyawan

Setelah dilakukan identifikasi, tahap selanjutnya yaitu menentukan siapa saja yang dapat mengikuti pengembangan. Dalam hal ini pemilik telah menentukan penilaian karyawan untuk mengetahui karyawan yang layak untuk dikembangkan seperti pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Interval Nilai Pengembangan

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi untuk pengembangan
4,60 – 5,00	<i>Job rotation</i>
3,60 – 4,59	Pelatihan pengembangan

Dari Tabel 4.7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 3,60 – 4,59 dapat dilakukan pelatihan pengembangan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 4,60 – 5,00 dapat dilakukan *job rotation*.

Selanjutnya dilakukan penentuan untuk mengetahui karyawan yang akan melakukan pelatihan pengembangan atau *job rotation* yang dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Rata-Rata Pelatihan

Nama Karyawan	Divisi	Agustus
		M-2
		Pelatihan
Yanie Yulianti	Produksi	4,67
Solikhah	Produksi	3,67
Indah Ayu	Produksi	3,75
Citra Kurnia	<i>Quality Control</i>	4,60
Lisa Rahmayanti	<i>Quality Control</i>	3,60
Sukarto	Distribusi	3,70
Dani Aryanto	Distribusi	4,60

Kemudian pada Tabel 4.9 merupakan data keahlian para karyawan yang akan dilakukan pelatihan pengembangan dan *job rotation* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Data Keahlian Karyawan

Nama Karyawan	Bagian	Produksi				Quality Control			Distribusi		
		Keahlian dasar		Keahlian lanjutan		Keahlian dasar		Keahlian lanjutan	Keahlian dasar		Keahlian lanjutan
		Memasak wader	Memasak udang	Memasak sambal wader	Memasak sambal udang	Pengendalian kualitas barang	Mengontrol kegiatan produksi	Dokumentasi berkas-berkas perusahaan	Mengaudit barang	Mengelola persediaan	Mengirim barang-barang hasil produksi
Yanie Yulianti	Produksi	√	√			√	√				
Solikah	Produksi	√	√	√	√						
Indah Ayu	Produksi	√	√	√	√						
Citra Kurnia	Quality Control					√	√		√	√	
Lisa Rahmayanti	Quality Control					√	√	√			
Sukarto	Distribusi								√	√	√
Dani Aryanto	Distribusi	√	√						√	√	

Keterangan:



= Kegiatan yang telah dilakukan



= Kegiatan yang akan dilakukan

Dari Tabel 4.9 akan diambil satu sampel untuk melakukan kegiatan pelatihan pengembangan dan satu sampel untuk melakukan *job rotation*.

a. Pelatihan Pengembangan

Dalam hal ini UD. Bugit telah menentukan contoh salah satu karyawan yang bernama Indah Ayu untuk melakukan pelatihan pengembangan, dan memiliki penilaian pelatihan yang dapat dilihat pada Gambar 4.15

Pelatihan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : Indah Ayu

Bagian/Divisi : Produksi

Jabatan : Karyawan

Pembimbing : Endang M

Masa Kerja Karyawan : 1 tahun 6 bulan

Masa Kerja Jabatan : 1 tahun 6 bulan

Tanggal : 10 Agt '18

**INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA**

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Wader					
Tingkat Kematangan					✓
Warna				✓	
Rasa				✓	
Tekstur			✓		
Aroma				✓	
Ketepatan waktu			✓		
Kemampuan Memasak Udang					
Tingkat Kematangan					✓
Warna				✓	
Rasa			✓		
Tekstur				✓	
Aroma			✓		
Ketepatan waktu			✓		
Skor total	45				

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

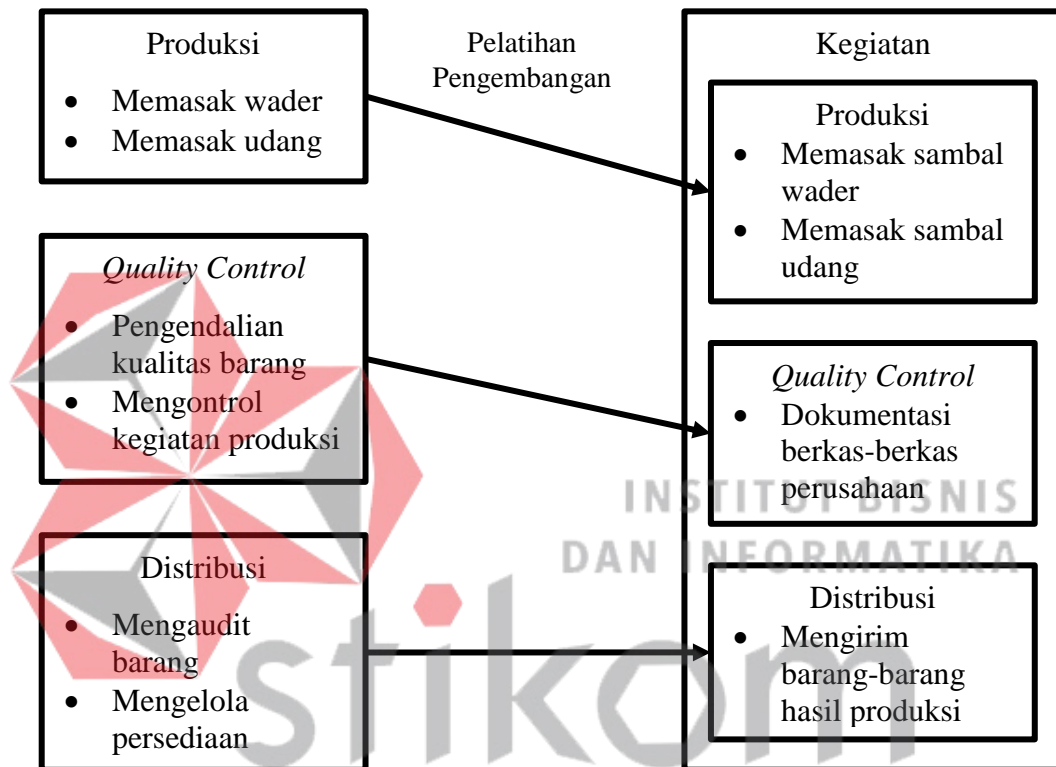
Penilai

Endang M

Gambar 4.15 Penilaian Pelatihan Indah Ayu

$$\text{Pelatihan Karyawan} = \frac{45}{12} = 3,75$$

Dari hasil yang diperoleh Indah Ayu mendapat nilai 3,75, dan dari Gambar 4.15 tersebut dapat dilakukan pelatihan pengembangan yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.16 Proses Pelatihan Pengembangan

Dari Gambar 4.16 pihak UD. Bugit melakukan pengembangan dengan cara melatih karyawan dari bagian produksi melakukan pelatihan dengan menambah kemampuan memasak sambal wader dan memasak sambal udang, bagian *Quality Control* melakukan pelatihan dengan menambah kemampuan untuk mendokumentasikan berkas-berkas perusahaan, serta pada bagian distribusi melakukan pelatihan dengan meningkatkan kemampuan untuk mengirim barang-barang hasil produksi.

Berdasarkan Gambar 4.15 dan Gambar 4.16, Indah Ayu dapat melakukan pelatihan pengembangan untuk meningkatkan keahlian memasak yaitu memasak sambal wader dan memasak sambal udang.

b. Job rotation

Kemudian UD. Bugit juga telah menentukan contoh salah satu karyawan yang bernama Yanie Yulianti untuk melakukan pengembangan berupa *job rotation*, dan memiliki penilaian pelatihan yang dapat dilihat pada Gambar 4.17

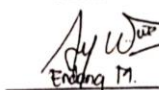
Pelatihan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : Yanie Yulianti Tanggal : 10 Agst '18
 Bagian/Divisi : Produksi
 Jabatan : Karyawan
 Pembimbing : Endang M
 Masa Kerja Karyawan : 2 tahun 2 bulan
 Masa Kerja Jabatan : 2 tahun 2 bulan

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Wader					
Tingkat Kematangan					✓
Warna				✓	
Rasa					✓
Tekstur					✓
Aroma				✓	
Ketepatan waktu					✓
Kemampuan Memasak Udang					
Tingkat Kematangan					✓
Warna				✓	
Rasa					✓
Tekstur				✓	
Aroma					✓
Ketepatan waktu					✓
Skor total	56				

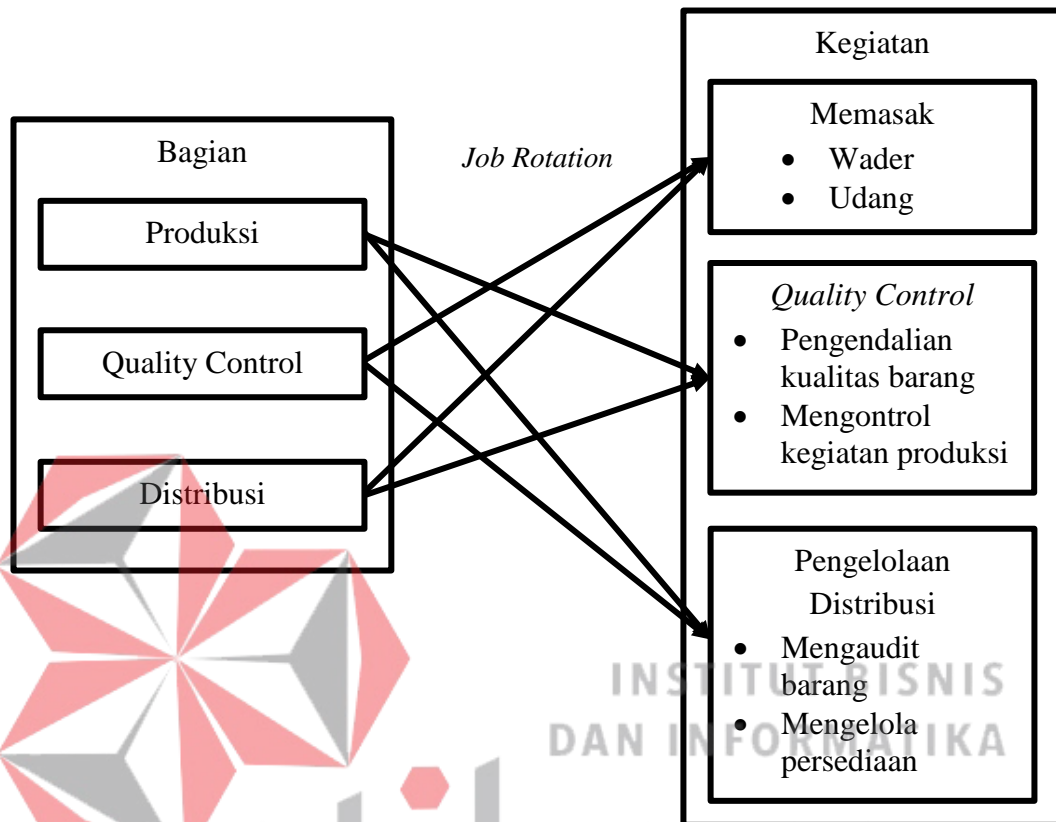
Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai

 Endang M.

Gambar 4.17 Penilaian Pelatihan Yanie Yulianti

$$\text{Pelatihan Karyawan} = \frac{56}{12} = 4,67$$

Dari hasil yang diperoleh Yanie Yulianti mendapat nilai 4,67, dari hasil tersebut dapat dilakukan pengembangan berupa *job rotation* yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.18 Proses *Job Rotation*

Dari Gambar 4.18 pihak UD. Bugit melakukan pengembangan dengan cara melatih karyawan dari bagian produksi melakukan kegiatan *quality control* dan pengelolaan distribusi, bagian *quality control* melakukan kegiatan memasak dan pengelolaan distribusi, serta bagian distribusi melakukan kegiatan memasak dan *quality control*. Sehingga bagian produksi dapat memiliki keahlian *quality control* dan juga pengelolaan distribusi, bagian *quality control* dapat memiliki keahlian memasak dan pengelolaan distribusi, serta bagian distribusi dapat memiliki keahlian memasak dan juga *quality control*. Keahlian baru tersebut dapat digunakan ketika telah lulus penilaian *job rotation*. Misalkan ketika perusahaan

membutuhkan tambahan karyawan dengan keahlian memasak lebih banyak, maka karyawan di bagian lain yang telah lulus penilaian *job rotation* dapat membantu kegiatan memasak tersebut.

Berdasarkan Gambar 4.17 dan 4.18, Yanie Yulianti dapat melakukan *job rotation* untuk menambah keahlian *quality control* meliputi pengendalian kualitas barang dan mengontrol kegiatan produksi.

D. Mekanisme penilaian pengembangan

Tahap selanjutnya mendesain formulir penilaian pelatihan pengembangan, kemudian membuat mekanisme penilaian untuk menentukan kelayakan karyawan selama mengikuti pelatihan pengembangan yang dapat dilihat pada Gambar 4.19, Gambar 4.20 dan Gambar 4.21 kemudian dapat dihitung dengan rumus penilaian sebagai berikut:

$$\text{Pelatihan Pengembangan} = \frac{ST}{JK}$$

Keterangan:

ST = Skor Total

JK = Jumlah Kegiatan

Pelatihan
Pengembangan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____
 Bagian/Divisi : _____
 Jabatan : _____
 Pembimbing : _____
 Masa Kerja Karyawan : _____
 Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Sambal Wader					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Kemampuan Memasak Sambal Udang					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Skor total					

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.19 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan Produksi

Pelatihan
Pengembangan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN *QUALITY CONTROL*

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan mendokumentasi berkas-berkas perusahaan					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.20 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan *Quality Control*

Pelatihan
Pengembangan

UD. BUGIT

FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN DISTRIBUSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____
 Bagian/Divisi : _____
 Jabatan : _____
 Pembimbing : _____
 Masa Kerja Karyawan : _____
 Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan mengirim barang-barang hasil produksi					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.21 Desain Formulir Penilaian Pelatihan Pengembangan Distribusi

Dari hasil pelatihan pengembangan, UD. Bugit dapat mengetahui apakah karyawan telah memiliki kemampuan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, yang dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Interval Nilai Pelatihan Pengembangan

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi penilaian pelatihan pengembangan
4,60 – 5,00	Sangat baik atau sangat layak
3,60 – 4,59	Baik atau Layak
≤3,59	Tidak lulus pelatihan pengembangan

Dari Tabel 4.10 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 4,60 – 5,00 dinyatakan sangat baik atau sangat layak dan dianggap telah lulus dalam mengikuti program pengembangan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 3,60 – 4,59 dinyatakan baik atau layak dan dianggap telah lulus dalam mengikuti program pengembangan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai ≤3,59 dapat dianggap tidak lulus pelatihan pengembangan.

Selanjutnya mendesain formulir penilaian *job rotation*, kemudian membuat mekanisme penilaian untuk menentukan kelayakan karyawan selama mengikuti *job rotation* yang dapat dilihat pada Gambar 4.22, Gambar 4.23 dan Gambar 4.24 kemudian dapat dihitung dengan rumus penilaian sebagai berikut:

$$Job\ Rotation = \frac{ST}{JK}$$

Keterangan:

ST = Skor Total

JK = Jumlah Kegiatan

Job rotation

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____
 Bagian/Divisi : _____
 Jabatan : _____
 Pembimbing : _____
 Masa Kerja Karyawan : _____
 Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Wader					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Kemampuan Memasak Udang					
Tingkat Kematangan					
Warna					
Rasa					
Tekstur					
Aroma					
Ketepatan waktu					
Skor total					

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.22 Desain Formulir Penilaian Job Rotation Produksi

Job rotation

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN *QUALITY CONTROL*

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan pengendalian kualitas barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengontrol kegiatan produksi					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kesesuaian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.23 Desain Formulir Penilaian *Job Rotation Quality Control*

Job rotation

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN DISTRIBUSI

Nama Karyawan : _____ Tanggal : _____

Bagian/Divisi : _____

Jabatan : _____

Pembimbing : _____

Masa Kerja Karyawan : _____

Masa Kerja Jabatan : _____

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan mengaudit barang					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Kemampuan mengelola persediaan					
Ketelitian					
Ketrampilan					
Kemampuan beradaptasi					
Kerapian					
Tingkat inisiatif					
Skor total					

Keterangan penilaian :

1 = Sangat kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Penilai _____

Gambar 4.24 Desain Formulir Penilaian *Job Rotation* Distribusi

Dari hasil *job rotation*, UD. Bugit dapat mengetahui apakah karyawan telah memiliki kemampuan sesuai dengan *job rotation* yang telah dilakukan melalui Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Interval Nilai *Job Rotation*

Penilaian	Kesimpulan dan evaluasi penilaian pengembangan <i>job rotation</i>
4,60 – 5,00	Sangat baik atau sangat layak
3,60 – 4,59	Baik atau Layak
$\leq 3,59$	Tidak lulus <i>job rotation</i>

Dari Tabel 4.11 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 4,60 – 5,00 dinyatakan sangat baik atau sangat layak dan dapat dianggap lulus dalam mengikuti program pengembangan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai 3,60 – 4,59 dinyatakan baik atau layak dan dapat dianggap lulus dalam mengikuti program pengembangan.
- ✓ Karyawan yang mendapat nilai $\leq 3,59$ dapat dianggap tidak lulus *job rotation*

E. Implementasi program pengembangan

Langkah selanjutnya untuk menerapkan program pengembangan yaitu implementasi, dengan menilai dari hasil pelatihan dan *job rotation*. Dalam hal ini telah ditentukan contoh salah satu karyawan yang bernama Indah Ayu untuk melakukan pelatihan pengembangan, kemudian memiliki penilaian yang dapat dilihat pada Gambar 4.25.

Pelatihan
Pengembangan

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN PRODUKSI

Nama Karyawan : Indah Ayu Tanggal : 15 Agst '18
 Bagian/Divisi : Produksi
 Jabatan : Karyawan
 Pembimbing : Erdang M
 Masa Kerja Karyawan : 1 tahun 6 bulan
 Masa Kerja Jabatan : 1 tahun 6 bulan

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan Memasak Sambal Wader					
Tingkat Kematangan					✓
Warna				✓	
Rasa			✓		
Tekstur					✓
Aroma				✓	
Ketepatan waktu			✓		
Kemampuan Memasak Sambal Udang					
Tingkat Kematangan				✓	
Warna			✓		
Rasa			✓		
Tekstur				✓	
Aroma					✓
Ketepatan waktu					✓
Skor total	48				

Keterangan penilaian :

- 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai

Erdang M.

Gambar 4.25 Hasil Pelatihan Pengembangan Indah Ayu

Dari Gambar 4.25 memiliki penilaian sebagai berikut:

$$\text{Pelatihan Pengembangan} = \frac{48}{12} = 4,00$$

Dari hasil penilaian di atas Indah Ayu telah **layak** dalam mengikuti pelatihan pengembangan.

Selanjutnya pada *job rotation*, telah ditentukan contoh salah satu karyawan yang bernama Yanie Yulianti untuk melakukan *job rotation*, kemudian memiliki penilaian yang dapat dilihat pada Gambar 4.26.

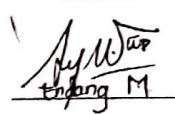
Job rotation

UD. BUGIT
FORMULIR PENILAIAN PELATIHAN *QUALITY CONTROL*

Nama Karyawan : Yanie Yulianti Tanggal : 18 Agst '18
 Bagian/Divisi : Produksi
 Jabatan : Karyawan
 Pembimbing : Endang M.
 Masa Kerja Karyawan : 2 tahun 2 bulan
 Masa Kerja Jabatan : 2 tahun 2 bulan

Kegiatan	Skala				
	1	2	3	4	5
Kemampuan pengendalian kualitas barang					
Ketelitian			✓		
Ketrampilan					✓
Kemampuan beradaptasi				✓	
Kesesuaian			✓		
Tingkat inisiatif			✓		
Kemampuan mengontrol kegiatan produksi					
Ketelitian				✓	
Ketrampilan					✓
Kemampuan beradaptasi				✓	
Kesesuaian			✓		
Tingkat inisiatif			✓		
Skor total	37				

Keterangan penilaian :
 1 = Sangat kurang
 2 = Kurang
 3 = Cukup
 4 = Baik
 5 = Sangat Baik

Penilai

 Endang M.

Gambar 4.26 Hasil Penilaian *Job Rotation* Yanie Yulianti

Dari Gambar 4.26 memiliki penilaian sebagai berikut :

$$\text{Job rotation} = \frac{37}{10} = 3,70$$

Dari hasil penilaian *job rotation*, Yanie Yulianti telah **layak** dalam mengikuti *job rotation*.

4.4 Pengukuran dan Evaluasi

Setelah tahap implementasi telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran dan evaluasi. Pengukuran dan evaluasi dilakukan pada hasil pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut dilakukan guna mengetahui tingkat keberhasilan terhadap perubahan yang telah dilakukan.

4.4.1 Pengukuran

Berdasarkan hasil dari kegiatan kerja praktik yang dilakukan pada UD. Bugit, dapat dilakukan pengukuran untuk menguji hasil pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan kepada seluruh karyawan. Dapat dilihat pemberian pelatihan dan pengembangan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Nama Karyawan	Divisi	Agustus		
		M-2	M-3	
		Pelatihan	Pelatihan pengembangan	<i>Job Rotation</i>
Yanie Yulianti	Produksi	4,67	-	3,70 (QC)
Solikah	Produksi	3,67	3,50	-
Indah Ayu	Produksi	3,75	4,00	-
Citra Kurnia	<i>Quality Control</i>	4,60	-	3,70 (Dist)
Lisa Rahmayanti	<i>Quality Control</i>	3,60	3,80	-
Sukarto	Distribusi	3,70	3,80	-
Dani Aryanto	Distribusi	4,60	-	3,50 (Prod)

Dari Tabel 4.12 menunjukkan layak diadakan pengembangan yang dapat berupa pelatihan dan *job rotation*, kemudian untuk hasil pelatihan pengembangan 3 orang menunjukkan kenaikan dan 1 orang mengalami penurunan, sedangkan

pada *job rotation* mengalami penurunan karena itu merupakan bidang yang baru bagi mereka.

Berikut data karyawan sesudah dilakukan pelatihan pengembangan yang dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Data Keahlian Karyawan Setelah Pengembangan

Nama Karyawan	Bagian	Produksi				Quality Control		Distribusi		
		Keahlian dasar		Keahlian lanjutan		Keahlian dasar		Keahlian lanjutan	Keahlian dasar	Keahlian lanjutan
		Memasak wader	Memasak udang	Memasak sambal wader	Memasak sambal udang	Pengendalian kualitas barang	Mengontrol kegiatan produksi	Dokumentasi berkas-berkas perusahaan	Mengaudit barang	Mengelola persediaan
Yanie Yulianti	Produksi	√	√			√	√			
Solikhah	Produksi	√	√							
Indah Ayu	Produksi	√	√	√	√					
Citra Kurnia	Quality Control					√	√	√	√	
Lisa Rahmayanti	Quality Control					√	√	√		
Sukarto	Distribusi								√	√
Dani Aryanto	Distribusi								√	√

Keterangan:

 = Kegiatan yang telah dilakukan

4.4.2 Evaluasi

Berdasarkan pada Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 hasil pengukuran diatas dapat dilihat bahwa pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan UD. Bugit telah terjadi peningkatan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dapat berpengaruh baik dan signifikan pada perusahaan bila hasilnya sudah mencukupi dan sesuai dengan langkah dan prosedur yang telah di tentukan. Selain itu, kegiatan pengembangan pada karyawan UD. Bugit saat ini, dari hasil pelatihan

menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan pada karyawan. Penerapan pengembangan pada karyawan UD. Bugit juga telah berpengaruh signifikan terhadap keahlian lainnya yang dapat dikuasai, sehingga karyawan-karyawan UD. Bugit memiliki beberapa keahlian yang dapat menjadikan perusahaan lebih unggul dibandingkan dengan pesaing.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari kerja praktik yang telah dilakukan di UD. Bugit dengan topik sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Sistem perekrutan sudah dibuat tetapi belum dapat diaplikasikan, karena keterbatasan waktu dalam kerja praktik dan belum adanya kebutuhan tenaga kerja tambahan saat pelaksanaan kerja praktik.
- b. Penerapan pelatihan dan pengembangan telah menunjukkan peningkatan keahlian sebelum dan sesudah dilakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang sudah diterapkan sesuai dengan sistem yang sudah dirancang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang bisa diberikan pada UD. Bugit yaitu sistem-sistem tersebut dapat diimplementasikan secara optimal, karena dapat membantu UD. Bugit menjadi perusahaan yang lebih berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat mengembangkan sistem perekrutan pelatihan dan pengembangan, serta dapat merealisasikan menjadi sebuah sistem informasi perekrutan, pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE UGM Persada. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Universitas Stuttgart*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.fuel.2011.01.009>
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . pp : 141 -150. Jakarta: PT. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062>
- Martina, S., & Purwadhi, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dusun Bambu Bandung. *Jurnal PARIWISATA*, 2(1), 51–60.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In P. Wuriarti (Ed.) (10th ed., pp. 226–375). Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Permatasari, I. R. (2006). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT.Telkom Malang). *Modernisasi*, 177–191. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21067/jem.v2i3.921>
- Rachmawati, I. K. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. H. Triyuliana, Ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. Christian, Ed.). Yogyakarta: ANDI.