

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dalam bab ini penulis akan menggambarkan keadaan obyek dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Untuk dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai CV Grasco, berikut disajikan secara umum tentang CV Grasco

##### 1. Sejarah CV Grasco Surabaya

Bapak Drs Remon Samuel selaku pimpinan dari CV Grasco mengatakan:

CV Grasco Surabaya berdiri pada tahun 1989 pendirinya bernama Pak Yono, pada awalnya berdiri grasco bekerja sama dengan Radio Staro AM dan oleh karena konsep pencarian pasangan yang di tawarkan oleh CV Grasco tidak diperkenan oleh Staro AM akhirnya selama 3 bulan CV Grasco hanya menyiarkan lagu-lagu di Staro AM tersebut.

Kemudian pada tahun 1992 CV Grasco ini mulai berkembang dan mulai mengandeng koran surya dan jawa pos, karena banyaknya masyarakat yang berminat dengan acara yang ditawarkan oleh CV Grasco akhirnya banyak pelanggan yang menanyakan tentang asal usul dan singkatan dari kata Grasco itu sendiri, saat mereka mengetahui singkatan dari Grasco itu para pelanggan banyak tertawa karena sesungguhnya singkatan dari Grasco itu sendiri adalah (gara-gara makan bakso ketemu jodoh), dan karena pelanggan banyak yang tertawa mendengar singkatan dari Grasco maka pendiri Grasco memutuskan untuk merubah singkatan Grasco dari semula gara-gara makan bakso ketemu jodoh menjadi (general rasional komunikasi) dan mulai saat itulah CV Grasco semakin berkembang hingga sekarang mempunyai cabang di empat wilayah yaitu: Jakarta, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya, sedangkan CV Grasco yang dibuat sebagai obyek penelitian oleh peneliti bertempat di jalan Tenggilis utara no 19 dengan pimpinan bapak Drs Remon Samuel<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Interview: bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 27 april 2011

## 2. Visi dan misi

Visi dan misi sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, dengan adanya visi dan misi ini maka organisasi bisa mengetahui akan dibawa kemana organisasi tersebut, sedangkan visi dan misi CV Grasco sendiri adalah sebagai berikut:

### d. Visi

Menjadikan CV Grasco sebagai biro pemasang iklan yang terkenal di Surabaya

### e. Misi

Meningkatkan pelayanan pada pelanggan<sup>49</sup>.

## 3. Tujuan

Tujuan sangat perlukan dalam suatu organisasi baik profit atau pun non profit, karena tanpa tujuan maka suatu organisasi tidak akan bisa berkembang dan maju dan tujuan adalah hal pertama yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, tujuan CV Grasco sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Membantu masyarakat didalam pemasangan iklan
- b. Membantu masyarakat didalam melakukan hubungan interaktif antara personal anggota CV Grasco dengan pelanggan CV Grasco<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

<sup>50</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

#### 4. Letak geografis

Obyek penelitian dalam tulisan kali ini adalah CV Grasco yang cukup terkenal di Surabaya CV ini berjalan dibidang periklan dan penjarian pasangan iklan , secara geografis CV ini bertempat di Jalan TengTenggilis utara nomor 19 Telp 0318439010/ 0318436082, batas CV Grasco<sup>51</sup>.

#### 5. Fasilitas kantor

Untuk mendukung kinerja para karyawan dibutuhkan fasilitas yang lengkap sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal, oleh karena CV Grasco adalah CV yang bergerak dibidang periklanan dan pencarian pasangan maka CV Grasco menyediakan fasilitas kantor antara lain:

- a. Komputer
- b. Telefon
- c. Modem <sup>52</sup>

- 1) Komputer adalah fasilitas yang terpenting dalam setiap organisasi sebab dengan adanya komputer ini maka karyawan akan lebih mudah untuk bekerja, selain itu komputer juga dapat digunakan untuk mencatat dan menyimpan data-data penting organisasi sehingga para karyawan tidak kesulitan untuk mencari data tersebut apabila suatu saat dibutuhkan.

---

<sup>51</sup> Observasi, Tanggal 10 Juni 11

<sup>52</sup> Observasi, Tanggal 10 Juni 11

- 2) Selain komputer fasilitas yang tidak kalah penting adalah telepon, dengan adanya telepon ini para pelanggan akan lebih mudah untuk menghubungi organisasi yang akan mereka tuju sehingga para pelanggan tidak perlu mendatangi kantor organisasi tersebut.
- 3) Modem adalah pendukung dari komputer dan dengan adanya modem ini maka para karyawan akan bisa memasuki jaringan maya yang disebut juga dengan *internet* dan dengan adanya modem para karyawan akan bisa memasang iklan yang telah di pesan oleh para pelanggan

#### B. Penyajian Data

Tidak jarang pelatihan yang diberikan perusahaan berulang kali kepada para karyawannya tidak memberikan manfaat yang maksimum. Pengembangan kinerja sumberdaya manusia dan perusahaan seperti halnya jalan di tempat. Yang diperoleh karyawan hanyalah selembar piagam keikutsertaan dalam pelatihan. Lalu piagam tersebut dipajang di dinding rumah atau ruang kantornya. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memiliki strategi pelatihan yang jelas dan terarah.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini

manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sementara itu pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Di sisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada penemuan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Jika di suatu perusahaan, beberapa manajernya diajarkan penggunaan Lotus 123 untuk mengelola anggaran perusahaan, hal itu disebut proses latihan. Jika manajer yang sama mengambil kursus dalam teori sistem umum dan sistem informasi manajemen serta manajemen kepemimpinan untuk membantu perusahaan agar perkembangannya lebih efisien dan lebih efektif dalam jangka panjang, maka upaya perusahaan tersebut lebih tepat disebut sebagai kegiatan pengembangan.

Istilah pelatihan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Pengembangan manajemen merujuk pada

program pelatihan dan pengembangan untuk penyelia dan manajer dan sering tidak termasuk untuk profesional (seperti ahli mesin, sales, dan akuntan), karyawan operasional terlatih (seperti juru gambar, pembuat perkakas, dan ahli tata buku), tenaga semi dan tak terlatih khususnya (seperti pengepak barang, pengeolah tanah, pemelihara kebun, dan penyadap karet).

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, bagaimana belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapa pun yang secara individu dapat mengerjakannya. Sementara pelatihan khusus merupakan pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan ketrampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Pelatihan khusus, misalnya, berupa hal pelajaran spesifik bagaimana sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan. Karena tiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri, pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada.

Setiap sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika ingin hal itu terlaksana secara efektif. Contohnya, integrasi dengan hal penilaian kerja, promosi, atau sistem

pembayaran upah/gaji. Integrasi ini membantu pula untuk meyakinkan bahwa bantuan strategi pengembangan akan mendukung strategi personil lainnya.

Apa saja maksud umum dari program-program pelatihan untuk para karyawan di lingkungan manjerial dan lingkungan terdepan?, ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan ketrampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Sehubungan dengan itu, uraian tentang pelatihan dan pengembangan secara eksplisit tidak dipisahkan. Keduanya diuraikan menyatu karena keduanya sangat saling mengait. Pada dasarnya pelatihan itu sendiri merupakan bentuk pengembangan SDM.

Pelatihan berbasis kompetensi diperlukan karena secara tradisi atau konvensional pelatihan yang selama ini terjadi hanya menghasilkan peserta pelatihan yang hanya memiliki pengetahuan apa yang harus dilakukannya. Sementara model yang berbasis kompetensi, peserta setelah selesai mengikuti pelatihan diharapkan tidak saja sekedar tahu tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang harus dikerjakan.

Dalam sistem berbasis kompetensi, pelatihan untuk karyawan difokuskan pada kinerja aktual khususnya kinerja organisasi. Latar belakangnya adalah karena semakin tingginya tuntutan dalam perbaikan manajemen kinerja dan pengukurannya yang lebih efektif. Sistem ini ada yang

berorientasi pada standar yang dilakukan industri. Ada juga yang berorientasi pada kinerja unggul yang dikaitkan dengan ketrampilan lunak dan kompetensi lunak. Sementara dalam model pelatihan tradisional setiap peserta akan mengikuti pelatihan yang sudah dirancang. Kemudian agar supaya kinerja pembelajaran dapat diketahui maka peserta melakukan pre dan post test yang sudah dirancang. Setelah selesai pelatihan para peserta akan mendapat sertifikat atau piagam.

Dalam sistem pelatihan berbasis kompetensi tahap awal yang harus dirumuskan adalah fungsi-fungsi apa yang harus dilakukan karyawan dengan baik. Dari uraian tersebut maka suatu pelatihan dirancang agar peserta/karyawan dapat menjalankan fungsinya sesuai standar. Selain agar karyawan dapat berfungsi dengan baik maka mereka dapat belajar di tempat kerja atau dengan sarana lain. Setelah itu peserta pelatihan akan mendapat pengakuan kemampuan mengerjakan fungsi-fungsi standar berupa sertifikasi<sup>53</sup>.

Dalam penyajian data kali ini akan dipaparkan kenyataan yang ada dengan kenyataan yang diangkat. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan inti dari semua kegiatan yang ada, sebab pada setiap kegiatan dalam suatu organisasi bila tanpa pelatihan dan pengembangan karyawan maka hasilnya tidak akan dapat maksimal apalagi pada suatu organisasi pasti

---

<sup>53</sup> <http://ronawajah.wordpress.com/2008/02/12/strategi-manajemen-pelatihan/>, diakses pada Tanggal 22 Juni 2011



diperlukan pegawai yang berpengalaman dalam bidangnya. Selain itu pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mempererat tali persaudaraan antara karyawan lama dengan karyawan yang baru.

Dari analisis yang didapatkan dari CV Grasco maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi dengan adanya pelatihan maka upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan akan semakin mudah untuk dicapai, Untuk itu dalam melakukan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang bisa menguasai materi yang akan disampaikan selain itu seorang pelatih harus profesional, karena dengan adanya pelatih yang menguasai materi profesional maka para karyawan akan dengan mudah untuk memahami apa isi dari pelatihan tersebut. Dalam hal ini bentuk pelatihan pada CV Grasco adalah dengan cara:

memberikan pengetahuan tentang marketing yang menarik kepada setiap karyawan. Sedangkan pengembangan karyawan pada CV Grasco adalah dengan cara mengadakan outbond setiap satu tahun sekali serta memberikan bonus-bonus yang cukup menarik kepada karyawan yang

mempunyai prestasi dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memotivasi dirinya untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih rajin lagi<sup>54</sup>.

2. Yang bertanggung jawab atas pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco.

Suatu pelatihan dan pengembangan diperlukan seseorang yang bisa bertanggung jawab dalam menjalankan pelatihan dan pengembangan tersebut karena tanpa penanggung jawab maka pelatihan dan pengembangan karyawan tidak akan bisa optimal, pada CV Grasco yang bertindak sebagai penanggung jawab atas berjalannya pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

Bapak. Drs. Remon samuel selaku pimpinan dari CV Grasco tersebut.

55

3. Guna pelatihan bagi karyawan baru dan karyawan lama

Suatu perusahaan tidak akan mengadakan suatu aktifitas apa bila tidak ada guna bagi perusahaan atau pun bagi karyawan, termasuk juga pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco, guna pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco adalah sebagai berikut:

- a. Untuk karyawan baru gunanya adalah sebagai tahap pengenalan terhadap produk perusahaan.

---

<sup>54</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 25 april 2011

<sup>55</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 28 april 2011

- b. Untuk karyawan lama gunanya adalah untuk memperkuat dan mempertajam loyalitas pada pekerjaan yang telah diembannya.<sup>56</sup>

4. Dampak pelatihan bagi karyawan dan perusahaan.

Dalam setiap kegiatan disuatu organisasi pastinya akan ada dampak yang negatif dan ada juga dampak yang positif, tidak terlepas dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh CV Grasco juga ada dampak yang negatif dan ada dampak yang positif, dampak tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dampak positif: dengan adanya pelatihan maka karyawan akan semakin mengetahui tentang tujuan perusahaan dan juga lebih memahami tentang pekerjaan selain itu dengan adanya pelatihan maka hubungan antara karyawan baru dengan karyawan lama akan semakin harmonis karena pelatihan dilakukan secara berkelompok.
- b. Dampak negatif: aktifitas perusahaan akan berhenti untuk sementara waktu karena karyawan dan pimpinan perusahaan melakukan pelatihan diluar kota.<sup>57</sup>

5. Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan

Selain guna bagi perusahaan dan karyawan suatu aktifitas dalam organisasi harus juga mempunyai manfaat yang jelas bagi perusahaan dan

---

<sup>56</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

<sup>57</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

bagi karyawan, sedangkan manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mempertajam layalitas karyawan pada pekerjaan.
- b. Supaya karyawan lebih mengetahui tentang pekerjaan yang akan mereka tangani.
- c. Untuk memperkuat tali persaudaraan antara karyawan baru dan karyawan lama.<sup>58</sup>

#### 6. Manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan

Selain guna dan tujuan suatu aktifitas dalam suatu oraganisasi juga harus mempunyai tujuan yang jelas bagi organisasi dan juga bagi karyawan sehingga akan menghasilkan karyawan yang berwawasan luas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mafaat diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco antara lain adalah:

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka karyawan akan semakin sabar dan semakin dapat diandalkan dalam menghadapi pelanggan.<sup>59</sup>

#### 7. Respon karyawan terhadap pelatihan.

Setelah diadakannya suatu aktifitas dalam oragnisasi maka pimpinan atau pun karyawan dari organisasi tersebut akan mengeluarkan respon dan respon tersebut ada yang positif ada juga yang negatif, sedangkan respon

---

<sup>58</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

<sup>59</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

para karyawan CV Grasco terhadap pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pimpinan CV tersebut adalah sebagai berikut:

Karyawan sangat sepekat dengan adanya pelatihan bagi karyawan karena disamping karyawan bisa belajar mereka juga bisa mempererat hubungan dengan karawan lainnya, dan setelah pelatihan karyawan menjadi lebih akrab dengan karyawan lain.<sup>60</sup>

#### 8. Kendala pelatihan bagi perusahaan

Aktifitas dalam suatu organisasi mau tidak mau akan mendapatkan kendala baik itu dari segi materi atau pun dari segi karyawan dan pimpinan organisasi tersebut, kendala yang dialami CV Grasco pada saat mengadakan pelatihan dan pengembangan antara lain adalah sebagai berikut:

Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan meninggalkan kantor dan otomatis semua kegiatan kantor akan tutup.<sup>61</sup>

#### 9. Dana yang dikeluarkan pada saat pelatihan karyawan

Setiap aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi pasti akan memlukan dana yang akan digunakan sebagai pelengkap dari aktifitas yang akan dilakukan tersebut.

Karena perusahaan melakukan pelatihan diluar kota selama 3 hari dan mengambil pelatih dari luar maka perusahaan akan mengeluarkan dana

---

<sup>60</sup> Observasi dan interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

<sup>61</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

untuk fasilitas pelatihan, dana yang dikeluarkan perusahaan sebanyak 5 – 6 juta untuk sekali pelatihan

Sedangkan untuk pengembangan, karena pengembangan karyawan dilakuakn dengan cara melakukan out bon dibutuhkan dana sebesar 15 juta.<sup>62</sup>

#### 10. Hasil pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan

Setelah organisasi melakukan aktifitas maka oraganisasi tersebut tinggal menunggu hasil aktifitas yang sudah dilakukan, hasil yang diperoleh oleh CV Grasco setelah melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

##### a. Bagi perusahaan

Perusahaan semakin maju dan terkenal karena pelayanan yang diberikan oleh CV Grasco kepada pelanggan lebih memuaskan dari sebelumnya.

##### b. Bagi karyawan

- 1) Karayawan bisa lebih memahami akan tugas yang mereka tangani.
- 2) Karyawan lebih sabar dan lebih teliti dalam melayani pelanggan.
- 3) Karyawan lama akan semakin akrab dengan karyawan yang baru.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 24 Juni 2011

### C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Pada bab ini akan peneliti akan berusaha untuk menguraikan hasil penelitian yang merupakan pengamatan terhadap obyek penelitian, yaitu dari CV Grasco yang terletak pada jalan TengTenggilis utara nomer 19. Dari hasil wawancara dan observasi akhirnya diperoleh data yang akan digunakan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dipaparkan di bab sebelumnya, data yang peneliti temukan anatara lain adalah sebagai berikut: Bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco surabaya.

Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah satu bentuk kegiatan yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka suatu organisasi akan semakin maju dan semakin berkembang, sedangkan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco adalah dengan cara:

Memberikan pengetahuan tentang marketing yang menarik kepada setiap karyawan.

Sedangkan pengembangan karyawan pada CV Grasco adalah dengan cara mengadakan outbond setiap satu tahun sekali serta memberikan bonus-bonus yang cukup menarik kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memotivasi dirinya untuk bekerja dengan

---

<sup>63</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 28 Juni 2011

lebih giat dan lebih rajin lagi<sup>64</sup>. Metode pelatihan dan pengembangan ini sesuai dengan pendapat:

Pelatihan pada CV Grasco sesuai dengan metode pelatihan ruang kelas, **Metode Ruang Kelas** Metode ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (programmed instruction)<sup>65</sup>.

Sedangkan metode pengembangan CV Grasco sesuai dengan pendapat Richard Denny dalam bukunya sukses memotivasi, dalam bukunya ini Richard mengatakan bahwa: hadiah atau bonus sangat mempengaruhi terhadap motivasi atau pengembangan karyawan, hadiah hendaknya tidak berupa uang tetapi dalam suatu bentuk yang nyata.<sup>66</sup>

1. Siapa yang bertanggung jawab terhadap pelatihan karyawan

Dalam suatu pelatihan dibutuhkan seorang yang bertanggung jawab atas jalannya pelatihan tersebut, penanggung jawab ini bertugas untuk mengawasi dan memantau sekaligus sebagai pimpinan dari pelatihan yang diadakan, pada CV Grasco yang bertindak sebagai penanggung jawab pelatihan adalah:

---

<sup>64</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 25 april 2011

<sup>65</sup> <http://septian99.wordpress.com/2009/12/27/mengenal-jenis-jenis-metode-pelatihan-training-metode-bagi-seorang-karyawan/>, diakses pada Tanggal 23 Juni 2011

<sup>66</sup> Richard Denny, sukses memotivasi (jurus jitu meningkatkan prestasi), (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1995) Hal: 119



Bapak. Drs. Remon samuel karena beliau dianggap sebagai orang yang paling menguasai tentang kondisi CV Grasco pada saat ini selain itu beliau juga adalah pimpinan dari CV Grasco tersebut.<sup>67</sup>

2. Apa guna diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan bagi CV Grasco.

Sebelum suatu organisasi mengadakan aktifitas terlebih dahulu akan diteliti apakah kegiatan yang akan dilakukan itu akan berguna bagi organisasi itu disama depan atau tidak, karena apabila aktifitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut tidak berguna maka organisasi tersebut akan menghasilkan kerugian baik dari segi karyawan ataupun dari segi organisasi itu sendiri, dalam CV Grasco pelatihan dan pengembangan karyawan sangat berguna karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan maka:

Karyawan akan lebih mengenal tentang prodak-prodak perusahaan, selain itu guna pelatihan dan pengembangan karawan adalah untuk memperkuat dan mempertajam loyalitas pada pekerjaan yang telah diembannya.<sup>68</sup>

3. Apakah dampak yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan karayawan di CV Grasco

---

<sup>67</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 28 april 2011

<sup>68</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

Dalam setiap aktifitas pasti mempunyai dampak baik itu bagi perusahaan ataupun bagi karyawan yang telah melakukan aktifitas tersebut, pada CV Grasco dampak pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Dampak positif: dengan adanya pelatihan maka karyawan akan semakin mengetahui tentang tujuan perusahaan dan juga lebih memahami tentang pekerjaan, selain itu dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka hubungan antara karyawan baru dengan karyawan lama akan semakin harmonis karena pelatihan dilakukan secara berkelompok.
  - b. Dampak negatif: aktifitas perusahaan akan berhenti untuk sementara waktu karena karyawan dan pimpinan perusahaan melakukan pelatihan diluar kota.<sup>69</sup>
4. Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan

Tujuan sangat dibutuhkan dalam setiap aktifitas dalam organisasi, dengan adanya tujuan ini maka pelatihan akan semakin dapat dipahami karena sudah jelas arah dari pelatihan tersebut, dan apabila suatu organisasi mengadakan pelatihan dan pengembangan tanpa arah dan tujuan maka yang terjadi pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak akan bisa efisien dengan kata kata lain pelatihan dan

---

<sup>69</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 08 Juni 2011

pengembangan yang telah dilakukan tidak akan menuwai hasil yang sempurna. Tujuan CV Grasco mengadakan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mempertajam layalitas karyawan pada pekerjaan.
- b. Supaya karyawan lebih mengetahui tentang pekerjaan yang akan mereka tangani.
- c. Untuk memperkuat tali persaudaraan antara karyawan baru dan karyawan lama.<sup>70</sup>

Tujuan pelatihan dan pengembangan pada CV Grasco sesuai dengan pendapat Moekijat, Moekijat mengatakan bahwa tujuan dari diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

<sup>71</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-teknik.html>, diakses pada Tanggal 24 Juni 2011

5. Kendala pelatihan bagi perusahaan

Setiap organisasi harus bisa mengatasi kendala apapun yang dialami oleh organisasi yang bersangkutan, tidak terlepas dari pelatihan dan pengembangan, dalam melakukan pelatihan dan pengembangan suatu organisasi juga pasti mempunyai kendala baik itu dari segi karyawan ataupun dari segi organisasi itu sendiri. Kendala yang dialami CV Grasco saat melakukan pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan meninggalkan kantor dan otomatis semua kegiatan kantor akan tutup.<sup>72</sup>

6. Berapa dana yang dikeluarkan pada saat pelatihan karyawan

Uang adalah modal penting dalam setiap organisasi, biasanya uang digunakan oleh perusahaan untuk membeli bahan pokok, memberi gaji pada karyawan dan lain-lain, uang juga dapat digunakan sebagai dana untuk memperoleh kebutuhan perusahaan salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan harus diimbangi dengan dana yang cukup karena apabila dana yang dimiliki oleh perusahaan tidak mencukupi maka pelatihan dan pengembangan karyawan tidak akan berjalan dengan optimal.

Tidak terlepas dari CV Grasco saat melakukan pelatihan dan pengembangan juga pasti membutuhkan dana yang akan digunakan

---

<sup>72</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 10 Juni 2011

sebagai penyeimbang kegiatan tersebut. Karena CV Grasco melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan diluar kota maka dana yang dikeluarkan oleh CV Grasco sebanyak 5 – 6 juta untuk sekali pelatihan, Sedangkan untuk pengembangan, karena pengembangan karyawan dilakuakn dengan cara melakukan out bon dibutuhkan dana sebesar15 juta.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Interview: Bapak Drs Remon Samuel, Tanggal 24 Juni 2011