

**KERTAS KERJA
PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL)**

**PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT WIJAYA KARYA BETON TBK - UNIT OPERASI 1**



OLEH :

HERMANSYAH
NPM :20100915302298

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANGKINANG
BANGKINANG**

2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kertas kerja ini sebagai laporan hasil Praktek Kerja Lapangan (PKL) dengan judul **“PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. PT WIJAYA KARYA BETON TBK - UNIT OPERASI 1** Laporan hasil Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk melengkapi mata kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, juga merupakan cara untuk membandingkan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan aplikasi di lapangan.

Dalam penyelesaian laporan ini penulis banyak mendapat bantuan saran, petunjuk, serta bimbingan yang sangat berharga. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Ir. H. Neflizal, MM selaku ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Kampar Bangkinang

1. Bapak Dr. H. Zulher, M. Si selaku ketua Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Bangkinang.
2. Bapak Ir. H. Zamhir Basem, MM selaku Wakil ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang.
3. Ibu Hj. Kasmawati, Se, M.Ak Selaku Wakil Ketua II Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan Stie Bangkinang.

4. Bapak Dr. Ir. H.Arman, MM selaku Wakil ketua III bidang kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang Selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan kepada Penulis dalam menyelesaikan Praktek kerja lapangan
5. Bapak H. Yulizar baharuddin S.Ag,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen
6. Bapak Adi Setiawan SE.MM Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan kepada Penulis dalam Laporan praktek kerja lapangan ini
7. Citivas Akademika STIE Bangkinang
8. Orang tua yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan penulisan Laporan Praktek kerja lapangan ini
9. Untuk rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan nama satu persatu yang turut membantu laporan praktek kerja ini

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang terdapat dalam penulisan laporan praktek kerja lapangan ini, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Bangkinang Oktober 2023

Penulis

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : HERMANSYAH
NPM : 20100915302298
JUDUL : PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT WIJAYA KARYA BETON TBK UNIT OPERASI 1

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Pembimbing Perusahaan

ADI SETIAWAN, S.E M.M

AHMAD RIDWAN

Mengetahui :
Ketua Program studi manajemen

H. YULIZAR BAHARUDDIN, S.Ag,M.M

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan	6
C. Sasaran	6
D. Batasan	6

BAB II PROFIL PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan	7
B. Visi, Misi dan Motto Perusahaan.....	8
C. Aktifitas Perusahaan	9

BAB III RENCANA, FAKTA DAN ANALISA

A.Rencana	14
B.Fakta	14
C.Analisa	16

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	21
B. SARAN.....	22

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membuat hal yang semestinya susah dilakukan menjadi mudah, suatu yang sangat berat menjadi ringan, Disertai oleh persaingan yang amat ketat dalam kemampuan berorganisasi dalam perusahaan khususnya untuk berkopetisi yang baik dan efisien, sehingga dengan hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor terpenting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah tenaga kerja atau SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan, karena perusahaan-perusahaan saat ini sangat menyadari akan pentingnya Sumber Daya Manusia demi tercapainya tujuan-tujuan yang akan dicapainya baik dalam mempertahankan ataupun mengembangkan kelangsungan perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan didirikan berdasarkan salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh laba seoptimal mungkin, untuk memperoleh laba tersebut maka salah satu factor yang diperhatikan adalah factor sumber daya manusia yang kaitannya untuk peningkatan kesejahteraan maupun produktifitasnya. Pemimpin perusahaan harus dapat menemukan cara yang paling tepat untuk mendorong (motivasi) sebagai menimbulkan gairah kerja para pegawainya.

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABETON) didirikan sebagai salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. pada tahun 1997 dengan visi Menjadi Perusahaan Terkemuka Dalam Bidang Engineering, Production, Installation (EPI) Industri Beton di Asia Tenggara. Saat ini WIKABETON

merupakan produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. WIKA Beton telah memiliki 14 (empat belas) pabrik, 1 (satu) mobile plant, dan 7 (tujuh) wilayah penjualan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki pertumbuhan industri konstruksi yang tinggi.

WIKA Beton juga memiliki 3 (tiga) Crushing Plant di Cigudeg Bogor, Lampung Selatan dan Donggala Palu. WIKA Beton menerapkan pola Precast Engineering-Production-Installation (EPI). Selain itu, WIKA Beton juga memiliki 3 (tiga) jetty yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia untuk mendukung layanan distribusi produk kepada para pelanggan. Hingga saat ini, WIKA Beton telah memiliki 4 (empat) anak usaha yakni PT Wijaya Karya Komponen Beton, PT Wijaya Karya Krakatau Beton, PT Wijaya Karya Citra Lautan Teduh dan PT Wijaya Karya Pracetak Gedung. Dan lokus penelitian

Adapun fokus unit operasi 1 PT Wijaya Karya yaitu jasa Ready mix concrete berperan penting dalam pembangunan infrastruktur karna semakin banyaknya bangunan-bangunan baru membuat adanya peningkatan kebutuhan cor beton curah siap pakai (Ready mix concrete) yang berguna untuk pembangunan gedung perkantoran, gedung sekolah, perumahan, irigasi, jalan raya dan sebagainya. Oleh sebab itu strategi 2 pemasarannya sangat perlu di perhatikan baik berupa pengenalan program baru maupun meningkatkan kembali program yang sudah berjalan di perusahaan, agar aktivitas industri tetap berjalan dan semakin berkembang.

Peningkatan kebutuhan beton siap pakai (*Readymix concrete*) membuat banyak para investor berminat untuk menanamkan modalnya pada usaha jasa ini. Sesuai dengan sifatnya yang komersial, investor menginginkan adanya timbal balik yang memadai dari setiap modal yang telah diinvestasikan. Dengan demikian pengambilan keputusan investasi proyek pembangunan *Readymix concrete* ini harus didasarkan pada analisa kelayakan mendalam. Evaluasi proyek sangat diperlukan dalam menilai sampai sejauh mana keberhasilan yang akan dicapai serta kapan keuntungan akan diperoleh, investasi. proses Pembuatan Beton Ready mix Material penyusun beton ready mix secara umum terdiri dari; semen, pasir, kerikil/split, dan air. Jika metode konvensional atau yang biasa kita sebut dengan site mix, proses pencampurannya dilakukan di lapangan dengan mengumpulkan material penyusun beton tersebut secara manual atau semi manual (maksudnya menggunakan mesin molen). Namun pada beton ready mix, proses tersebut dilakukan di *Batching Plant* (pabrik beton) dengan mesin yang dirancang khusus untuk proses pencampuran material penyusun beton tersebut

Menurut Hasibuan (2014) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan pada organisasi atau suatu perusahaan adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui program

pengembangan. Kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat sisi secara internal

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, selain didukung oleh sistem manajemen yang baik juga disertai dengan penggunaan mesin-mesin dan peralatan-peralatan yang lebih canggih, baik untuk keperluan operasional, maupun administrasi perusahaan. Disini mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga kerja yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini biasanya diwujudkan dalam bentuk program pelatihan yang terus menerus bagi para pegawai baik yang baru saja diterima maupun yang sudah lama bekerja didalam perusahaan.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan formal dan informal sangat penting. Karena pendidikan adalah salah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang mencakup peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan

Seperti yang sudah diulas singkat di atas, program employee development sangat penting bagi perusahaan yang berencana untuk mengembangkan bisnisnya. Alasannya adalah karena karyawan merupakan komponen yang sangat penting

dalam suatu perusahaan. Sehingga kualitasnya perlu dipertahankan, bahkan ditingkatkan, agar kinerjanya bisa optimal demi mencapai target perusahaan.

Mengembangkan kapabilitas karyawan penting untuk mendapatkan value ekonomis yang lebih tinggi dari sumber daya manusia. SDM sangat berbeda dengan aset perusahaan yang lain karena manfaat atau value ekonomisnya bisa terus meningkat seiring waktu. Maka dari itu, Anda bisa terus meningkatkan produktivitas perusahaan melalui program pengembangan karyawan.

Manfaat Pengembangan Karyawan.

Program employee development memiliki banyak manfaat, tak hanya bagi karyawan tapi juga bagi perusahaan. Berikut adalah beberapa manfaat program employee development di suatu perusahaan Untuk lebih jelasnya berikut data-data spesialisasi kerja karyawan yang diberikan oleh Program Pengembangan Karyawan Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Melayu S.P Hasibuan, (2013;69). Dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat laporan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dengan judul "Program Pengembangan Karyawan Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

Dan untuk mendukung hasil pengamatan yang dilakukan, penulis juga melakukan Tanya jawab dengan karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) mengenai apa-apa pelatihan-pelatihan ataupun pendidikan yang ada di PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).

Dan untuk mendukung hasil pengamatan yang dilakukan, penulis juga melakukan Tanya jawab dengan karyawan pada Program Pengembangan Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 mengenai apa-apa pelatihan-pelatihan ataupun pendidikan yang ada di Program Pengembangan Karyawan Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

1. Tujuan

Tujuan yang ingin di capai dalam pengambilan judul “ Perkembangan karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

1. Untuk mempelajari secara langsung tentang perkembangan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1
2. Untuk menambah wawasan dan menambah pengetahuan penulis khususnya dalam penerapan perkembangan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1
3. Untuk mengidentifikasi hambatan perkembangan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

2. Sasaran

1. Untuk mencapai tujuan seperti diatas, penulis secara langsung menanyakan bagaimana cara karyawan melakukan pelatihan-pelatihan untuk perkembangan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

3. Batasan

Penulis membatasi laporan kertas kerja ini pada ruang lingkup perkembangan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

A. SEJARAH PERUSAHAAN

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKA Beton) didirikan sebagai salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. pada tahun 1997 dengan visi Menjadi Perusahaan Terkemuka Dalam Bidang Engineering, Production, Installation (EPI) Industri Beton di Asia Tenggara. Saat ini WIKA Beton merupakan produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. WIKA Beton telah memiliki 14 (empat belas) pabrik, 1 (satu) mobile plant, dan 7 (tujuh) wilayah penjualan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki pertumbuhan industri konstruksi yang tinggi.

WIKA Beton juga memiliki 3 (tiga) Crushing Plant di Cigudeg Bogor, Lampung Selatan dan Donggala Palu. WIKA Beton menerapkan pola Precast Engineering-Production-Installation (EPI). Selain itu, WIKA Beton juga memiliki 3 (tiga) jetty yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia untuk mendukung layanan distribusi produk kepada para pelanggan. Hingga saat ini, WIKA Beton telah memiliki 4 (empat) anak usaha yakni PT Wijaya Karya Komponen Beton, PT Wijaya Karya Krakatau Beton, PT Wijaya Karya Citra Lautan Teduh dan PT Wijaya Karya Pracetak Gedung.

B. VISI DAN MISI

1. Visi

"Menjadi Perusahaan Terkemuka dalam Bidang Engineering, Production, Installation (EPI) Industri Beton di Asia Tenggara".

2. Misi

1. Menyediakan produk dan jasa yang berdaya saing dan memenuhi harapan Pelanggan
2. Memberikan nilai lebih melalui proses bisnis yang sesuai dengan persyaratan dan harapan pemangku kepentingan
3. Menjalankan sistem manajemen dan teknologi yang tepat guna untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan dan kesehatan kerja yang berwawasan lingkungan
4. Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan
5. Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan Pegawai

C. STRUKTUR ORGANISASI

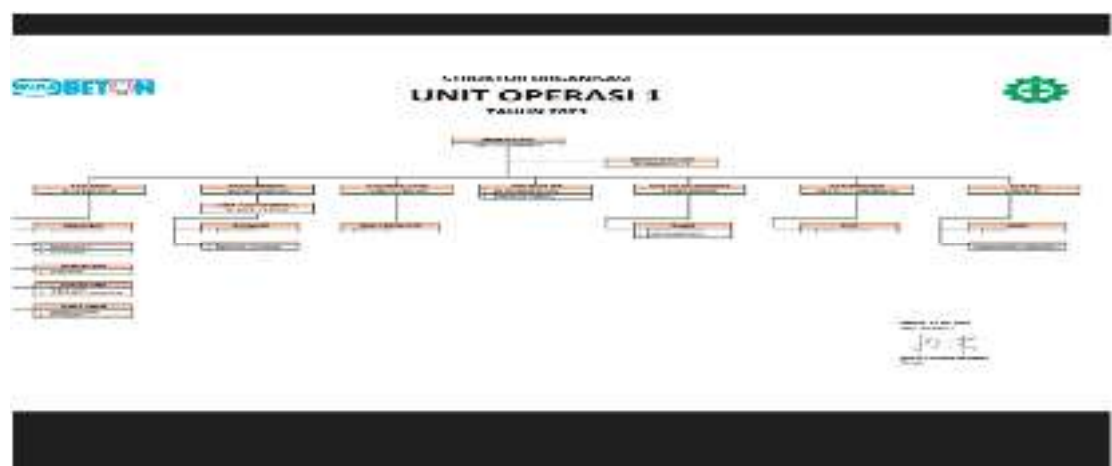
Struktur organisasi sudah dapat dipastikan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tercermin dalam struktur organisasi. Suatu struktur organisasi perusahaan yang telah disusun biasanya mencerminkan garis-garis otorisasi, dan tanggung

jawab yang akan dilaksanakan oleh para anggota organisasi tersebut. Tanggung jawab secara keseluruhan akhirnya tertumpu pada pucuk pimpinan perusahaan yang mengurus dan mewujudkan kerjasama yang

30harmonis di antara para karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara tepat guna dan berhasil guna. Struktur organisasi mempunyai tiga fungsi yaitu :

- A. Menciptakan kesuksesan bagi suatu bisnis, dengan memiliki struktur organisasi kita telah berimajinasi seperti apa bisnis kita dimasa mendatang.
- B. Memudahkan pengembangan sumber daya manusia, dengan struktur organisasi kita mampu melihat bagian-bagian mana saja yang nantinya membutuhkan SDM dan dapat menempatkannya sesuai dengan keahliannya.
- C. Fungsi delegasi yaitu dengan struktur organisasi kita bisa dengan mudah melakukan pelimpahan pekerjaan atau wewenang kepada orang yang tepat. Struktur Organisasi PT Wika didasarkan pada hasil pemikiran dan pertimbangan dan kemampuan masing-masing staf sebagai berikut

Adapun tugas masing-masing bagian dapat di uraikan sebagai berikut :



Adapun tugas dari struktur organisasi Pt Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1

1. Pimpinan tertinggi PT. Wijaya Karya (persero) Tbk. adalah Direktur Utama.

Dalam melaksanakan tugasnya Direktur Utama dibantu oleh Satuan Pengawasan Intern. Satuan Pengawasan Intern bertugas mengawasi kegiatan intern perusahaan. Selain itu, Direktur Utama dibantu juga oleh 5 orang direktur yaitu Direktur SDM & Pengembangan, Direktur Keuangan, Direktur Operasi I, Direktur Operasi II, dan Direktur Operasi III. Direktur SDM & Pengembangan bertanggung jawab terhadap 2 Departemen yaitu Departemen Human Capital dan Departemen Pengembangan Sistem dan Usaha. Direktur keuangan bertanggung jawab terhadap 4 departemen yaitu program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL),

Sekretariat perusahaan, departemen keuangan, dan departemen legal. direktur operasi I bertanggung jawab terhadap 4 departemen yaitu Departemen Sipil Umum, Departemen Wilayah, Departemen Bangunan Gedung. Direktur Operasi II bertanggung jawab terhadap 1 departemen yaitu Departemen Industrial Plant. Direktur operasi III bertanggung jawab terhadap 1 departemen yaitu Departemen Energi.

Berikut adalah deskripsi pekerjaan dari masing-masing departemen:

1. Departemen Human Capital Departemen

bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengendalian fungsi perencanaan dan pemenuhan sumber daya manusia, perencanaan karir, optimalisasi penempatan, pembinaan dan pengembangan kompetensi,

hubungan industrial, serta pengendalian biaya usaha tingkat tinggi departemen.

2. Departemen Pengembangan Sistem dan Usaha

bertanggung jawab dalam penyusunan rencana strategis perusahaan, pengembangan struktur organisasi, penyusunan dan penegakan sistem manajemen PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. penyusunan sistem informasi 20 manajemen terintegrasi, pengembangan dan kajian investasi usaha baru, serta pengendalian biaya usaha tingkat departemen.

3. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian pembinaan usaha kecil dan koperasi serta pembinaan lingkungan, dalam rangka menjalankan fungsi corporate social responsibility, serta pengendalian biaya usaha Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL).

4. Sekretariat Perusahaan Sekretariat

bertanggung jawab dalam pengelolaan fungsi hubungan investor dan hubungan masyarakat, hukum, pengendalian biaya usaha tingkat sekretariat perusahaan, serta fungsi umum.

5. Departemen Keuangan Departemen Keuangan

bertanggung jawab dalam lingkup pengelolaan perencanaan tahunan, evaluasi, dan pelaporan kinerja perusahaan untuk lingkup induk maupun konsolidasi, pengusahaan dana dan pembinaan jejaring institusi keuangan/investor, pengendalian usaha tingkat departemen maupun

perusahaan, perpajakan, akuntansi dalam rangka optimalisasi kinerja keuangan perusahaan sesuai arah perkembangan perusahaan.

6. Departemen Legal Departemen Legal

bertanggung jawab dalam penanganan fungsi hukum mengenai kepatuhan hukum, pengamanan risiko (meliputi pengamanan terhadap asset perusahaan dan claim terhadap pihak eksternal), menangani kasus-kasus yang dihadapi perusahaan, di dalam pengadilan maupun diluar pengadilan, pelaksanaan hukum perusahaan dan pasar modal.

7. Departemen Wilayah Departemen Wilayah

bertanggung jawab dalam perolehan informasi pasar sesuai dengan daerah operasi wilayah, perolehan omset kontrak, melaksanakan pekerjaan konstruksi untuk pencapaian sasaran penjualan dan laba, meningkatkan produktifitas secara optimal serta sesuai persyaratan, mengendalikan biaya, mutu, keselamatan, dan kesehatan kerja, waktu penagihan piutang, mengupayakan peluang-peluang untuk peningkatan sasaran penjualan dan laba wilayahnya, koordinasi informasi dengan PPU, serta bertindak dan mewakili kepentingan perusahaan.

8. Departemen Industrial Plant Departemen Industrial Plant

bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan operasional dan meningkatkan pengelolaan secara produktif sesuai persyaratan serta mengupayakan peluang-peluang untuk peningkatan sasaran usaha investasi serta memperoleh informasi pasar di dalam lingkup pelaksanaan usaha investasi.

D. Aktivitas

PT. Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 memfokuskan diri pada *Readymix Concrete* dan Jasa Spesialis industri pracetak beton untuk mendukung kemudahan usaha jasa konstruksi, sekaligus pengembangan produk komponen gedung lainnya, dengan menghadirkan 4 produk utama yaitu Balok Pracetak, Kolom Pracetak, HCS (Hollow Core Slab), dan fasade pracetak. Selain itu, sebagai partner dalam industri beton khususnya pembuatan jalan tol

BAB III

RENCANA, FAKTA, DAN ANALISA

A. Rencana

1. Perencanaan Kerja dan Peninjauan Tujuan Perencanaan dan Peninjauan ini dilakukan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja secara langsung dan terkontrol dimana perencanaan kerja dan peninjauan tersebut terfokus pada pekerjaan individu,
2. Perencanaan Pengembangan perencanaan pengembangan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan.
3. Perencanaan Karier Perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia Perencanaan Sumber Daya Manusia terfokus kepada bagaimana organisasi harus bergerak dari kondisi sumber daya manusianya saat ini menuju sumber daya manusia yang dikehendakinya.

B. Fakta

PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 dalam upaya pengembangan karyawan telah melakukan beberapa pelatihan pelatihan sangat berguna dan bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan untuk mencapai tujuan

yang lebih efisien. Setiap tahun perusahaan selalu memberikan pelatihan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang spesialisasi kerja masing-masing karyawan, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan

C. Analisa

Bentuk-bentuk Pengembangan Karyawan

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Contohnya adalah membereikan kesempatan untuk peningkatan jabatan dengan mengikut sertakan salam kegiatan treanig sesuai dengan skill yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh karyawan adalah Pelatihan Peningkatan Kualitas Kerja.

Sebagai program-program lainnya, program pengembangan karyawan baik yang operasional maupun manajerial perlu diketahui pelaksanaannya. Untuk latihan karyawan operasional perlu diberi gambaran bagaimana tingkat prestasi kerja sebelum maupun sesudah latihan, kemudian barulah kita dapat melakukan penilaian apakah memang terjadi peningkatan-peningkatan prestasi kerja dan produktivitas.

Perusahaan tiap tahun memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kerja melalui pelatihan. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan yang ada sekarang ini, keterampilan yang diberikan adalah keterampilan yang mereka butuhkan pekerjaan.

kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan. Keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan demikian, program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya (memahami fungsi jabatan). Sedangkan program pelatihan berguna meningkatkan kemampuan pegawai secara teknis operasional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan dan latihan pengembangan. Prestasi kerja yang buruk kemungkinan disebabkan karena kurangnya latihan, demikian juga dengan prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang akan perlu diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau yang buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing.
7. Ketidakteraturan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan interval diambil tanpa diskriminasi.

Oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi Menurut Gary Dessler (2023), Sesungguhnya tujuan pelatihan adlah lebih luas dewasa ini dari pada masa yang lalu. Perusahaan-perusahaan harus menekankan pelatihan proses produksi mengajar keterampilan teknis yang dituntut untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Henry Simanora (2014, 41), program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi.

PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
2. Efisiensi Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi hausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah karena pemberian layanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.
5. Moral Pengembangan akan membentuk moral karyawan menjadi lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. Karier Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. Karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
7. Konseptual Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang baik karena adanya technical skill, human skill, dan managerial skill.

Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerja anat jabatannya. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan atau pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, Sedarmayanti mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- a. *Pre service training* (pelatihan pratugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka.
- b. *In service training* (pelatihan dalam tugas), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausahaan

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam praktek kerja lapangan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1 ini sebagai berikut:

1. Prosedur pengembangan dan pelatihan SDM yang diterapkan dalam perusahaan telah sesuai dengan hasil penetapan pihak perusahaan. Berbagai bentuk pengembangan dan pelatihan SDM yang telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga didalam pelaksanaannya tidak terjadi kesalahpahaman.
2. Bentuk pengembangan dan pelatihan SDM yang dibuat perusahaan telah mempermudah didalam pelaksanaannya, dimana terdapat tiga bentuk yang dapat dijadikan acuan didalam membedakan ruang lingkup pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Wijaya Karya Beton Tbk - Unit Operasi 1
3. Prosedur evaluasi hasil pengembangan dan pelatihan SDM yang diterapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan hasil penetapan. Dimana pihak perusahaan dapat menilai sejauh mana hasil yang telah diperoleh karyawannya dari pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatnya prestasi kerja para karyawan, ada baiknya silakukan system pengembangan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan karyawan.
2. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dari pengembangan karyawan, pihak manajemen harus memperhatikan bentuk-bentuk pengembangan sesuai dengan kemajuan teknologi.
3. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan disamping menerapkan pengembangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja juga perlu diperhatikan jasa karyawan yang telah berprestasi tersebut dengan memberikan kompensasi yang lebih baik sehingga masa depan karyawan terjamin.

Dengan adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan diharapkan pihak perusahaan dapat melaksanakan pengembangan dan pelatihan karyawan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang ada dan begitu pula dengan karyawan diharapkan mengikuti peraturan tersebut, guna untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas kerja SDM perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arsyad, Azhar. 2012. *Media Pembelajaran*, edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Assauri, Sofyan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana
- Griffin, 2014. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta
- Hartanto. 2012. *.Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kandula R.Srinivas,2013.*Competency Based Human Resource Management*,Gate Corporation,Bangalore,Dekhi.
- Khaerul. Umam. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. *Manajemen Pemasaran jasa* Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Luthans, Fred. 2013. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Andi Publisher, Jakarta
- Robbins, S. 2013. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue,2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia* (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publishing
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sukarna. 2012. *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno Edy Dr, M. Si.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

**KARTU KENDALI : PELAKSAAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL) MAHASISWA STIE BANGKINANG
TAHUN 2023/2024**

NAMA MAHASISWA : HERMANSYAH

NPM : 20100915302298

TEMPAT PKL : PT WIJAYA KARYA BETON TBK - UNIT OPERASI 1

PEMBIMBING AKADEMIK : ADI SETIAWAN,SE,MM

PEMBIMBING PRAKTIK : AHMAD RIDWAN

FOCUS PKL : PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN

NO	HARI/ TANGGAL	AGENDA KEGIATAN	TANDA TANGAN	
			PEMBIMBING PRAKTIK	PEMBIMBING AKADEMIK
1	Senin/17/juli/2023	Pengantaran Mahasiswa oleh Tim dosen		
2	Rabu/19/juli/2023	Perkenalan dengan karyawan PT WIKA BETON Tbk Kabupaten kampar		
3	Jumat/21/juli/2023	Pengenal lebih dalam dengan PT WIKA BETON		
4	Senin/24/juli/2023	Megetahui visi dan misi		
5	Rabu/26/juli/2023	Mempelajari aktifitas dan kergitan karyawan		
6	Jumat/28/juli 2023	Ikut ke lapangan bersama tim mengontral		
7	Senin/31/juli/2023	Bantu ngisi dongket produksi		
8	Rabu/2/agustus/2023	Merapikan arsip berkas perkantoran		
9	Jumat/4/agustus/2023	Ikut membantu membersihkan halaman kantor		
10	senin/6/agustus/2023	Membuat tugas doket produksi		
11	Rabu /9/agustus/2023	Mengprint berkas2 komersial		

12	jumat/11/agustus/2023	Survei lapangan dengan tim		
13	Senin/14/agustus/2023	Mengumpulkan data karyawan		
14	Rabu/16/agustus/2023	Membuat laporan praktek kerja lapangan		
15	Jumat/18/agustus/2023	Konsultasi dengan pembimbing tentang judul yang akan di ambil		
16	senin/21/agustus/2023	Konsultasi dengan pembimbing perusahaan		
17	rabu/23/agustus/2023	Membuat karangka laporan praktek kerja lapangan		
18	senin/17/Setember/2023	Penjemputan Mahasiswa praktek kerja lapangan		



PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BANGKINANG
TAHUN 2023/2024



UNIT OPERASI 1

DAFTAR HADIR

JURUSAN : S1 MANAJEMEN
TEMPAT PKL PT. WIJAYA KARYA BETON Tbk KABUPATEN KAMPAR

NO	NAMA MAHASISWA	PERTEMUAN KE-/ TANGGAL																				KET
1	Hermansyah	Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		
		1	Tgl	2	Tgl	3	Tgl	4	Tgl	5	Tgl	6	Tgl	7	Tgl	8	Tgl	9	Tgl	10	Tgl	
			21-Jul-23		24-Jul-23		25-Jul-23		26-Jul-23		31-Jul-23		01-Agu-23		02-Agu-23		07-Agu-23		08-Agu-23		09-Agu-23	
		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		Pertemuan		
		11	Tgl	12	Tgl	13	Tgl	14	Tgl	15	Tgl	16	Tgl	17	Tgl	18	Tgl	19	Tgl	20	Tgl	
			15-Agu-23		16-Agu-23		19-Agu-23		21-Agu-23		22-Agu-23		23-Agu-23		28-Agu-23		30-Agu-23		04-Sep-23		18-Sep-23	

Dosen Pembimbing

Pembimbing Perusahaan

ADI SETIAWAN,S,E,M.M

AHMAD RIDWAN

DOKUMENTASI PRAKTEK KERJA LAPANGAN 2023



