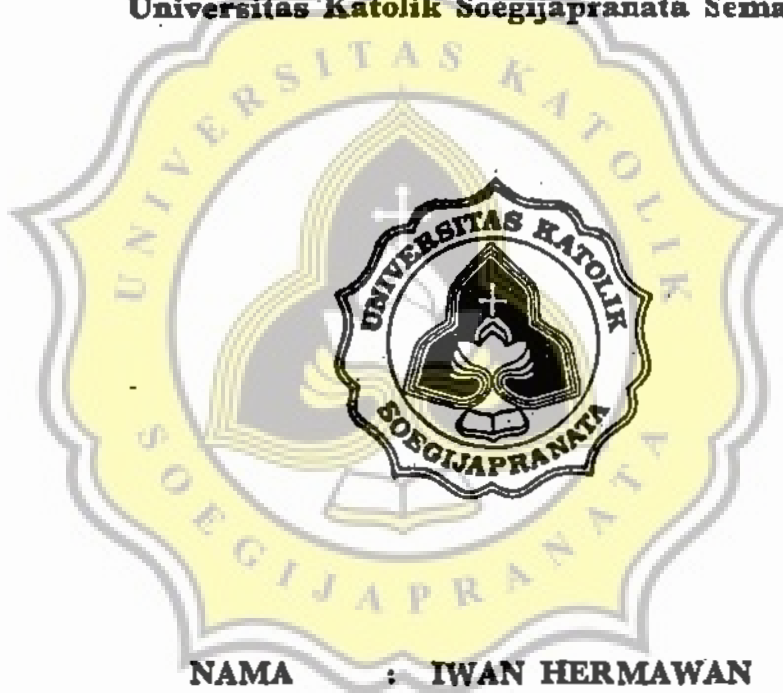


Em.
658.312404
Her
&
198.

**EVALUASI EFEKTIVITAS PELATIHAN DASAR TENAGA KERJA
BAGIAN PENJUALAN/SALESMAN PERUSAHAAN COCA COLA
AMATIL INDONESIA - SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai syarat menempuh gelar Sarjana Ekonomi (SI)
Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang**



**NAMA : IWAN HERMAWAN
NIM : 92.30.1418
NIRM : 92.6.111.02016.50210
JURUSAN : MANAJEMEN**

PERPUSTAKAAN	No. INV.	472 / E / C1
	Th. Angg.	COM 99
	PARAP.	TGL. 27/2 '99

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1998**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IWAN HERMAWAN
NIM : 92.30.1418
NIRM : 92 . 6 . 111 . 02016 . 50210
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN
DASAR TENAGA KERJA BAGIAN
PENJUALAN/SALES MAN PERUSAHAAN
COCA COLA AMATIL INDONESIA-
SEMARANG

Disetujui di : Semarang

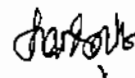
Pada tanggal : November 1998

Pembimbing I



(Drs. Daryono Rahardjo, MM)

Pembimbing II



(CH. Trihardjanti, SE)



HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : EVALUASI EFEKTIFITAS PELATIHAN
DASAR TENAGA KERJA BAGIAN
PENJUALAN/SALESMAN PERUSAHAAN
COCA COLA AMATIL INDONESIA-
SEMARANG**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan penguji pada 11 Desember 1998

Penguji I



(Drs.R. Bowo Harcahyo, MBA)

Penguji II



(Komala Inggarwati, SE, MM)

Penguji III



(Dwi Hayu A, SE, MBA)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Komala Inggarwati, SE,MM)

ABSTRAK

Saat ini kondisi memang tidak bisa dikatakan menguntungkan. Krisis yang berkepanjangan membawa akibat yang tidak menyenangkan bagi sektor usaha. Akibat yang ditimbulkan oleh keadaan tersebut salah satunya terjadi pengangguran. Tenaga kerja yang tidak mempunyai ketrampilan lebih biasanya akan merasa sulit untuk dapat berusaha diluar bidang sebelumnya.

Coca Cola Amatil sebagai salah satu perusahaan besar yang outletnya tersebar di seluruh dunia telah lama mengantisipasi keadaan tersebut bagi para pekerjanya. Dengan dibekalinya tenaga kerja dengan ketrampilan, suatu saat apabila menghadapi keadaan sulit, mereka dapat mengembangkan ketrampilan tersebut untuk tetap hidup walaupun tenaganya sudah tidak dipakai lagi oleh perusahaan.

Pelatihan adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan dan menggali kemampuan terpendam yang ada pada seseorang. Melalui pelatihan ini pulalah Coca Cola Amatil Indonesia-Semarang meraih tujuannya lewat Sumber Daya Manusia yang dioptimalkan kemampuannya.

Dalam penelitian ini, obyek yang dituju adalah salesman Coca Cola. Pelatihan yang diterapkan perusahaan ini terhadap salesman nantinya akan dilihat apakah dapat dikatakan efektif atau belum. Peneliti melihat hal itu berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan melalui salesman Coca Cola sebanyak 60 orang. 60 orang ini dianggap dapat mewakili keseluruhan salesman yang ada di perusahaan tersebut. Identitas responden juga dilihat untuk diambil kesimpulannya. Peneliti menggunakan analisa kuantitatif atau angka-angka dengan rumusan tertentu yaitu skoring yang penilaiannya didapat berdasarkan jawaban responden.

Faktor pendukung diadakannya pelatihan tersebut karena salesman Coca Cola merupakan duta perusahaan yang bisa dianggap mewakili citra produknya, sehingga pelatihan mengenai tugas dan tanggung jawab serta pengembangannya perlu diberikan. Adapun faktor internal dan eksternal perusahaan adalah faktor yang berkaitan erat dengan keberhasilan pelatihan tersebut disamping faktor sumber daya manusianya. Faktor internal disini meliputi :

1. Suasana pelatihan
2. Sarana dan prasarana pelatihan
3. Peran pelatih
4. Materi pelatihan.

Untuk faktor eksternal antara lain meliputi; faktor demografis-geografis, faktor ekonomi-sosial-budaya, kebijakan pemerintah dan faktor teknologi.

Sedangkan variabel pelatihan dasar yang akan dievaluasi meliputi :

1. Sasaran pelatihan
2. Materi pelatihan
3. Metode pelatihan
4. Peran pelatih
5. Manfaat pelatihan bagi peserta

Hasil pelatihan dasar tersebut akan menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan perusahaan sudah mengenai sasaran, karena jawaban yang diberikan peserta melalui kuesioner dinilai keefektifannya berdasarkan skoring.

Pelatihan yang efektif dapat menciptakan perubahan perilaku, proses belajar yang lebih baik dan hasil yang memuaskan dalam hal penjualan. Ketiga hal ini sudah dicapai berkat adanya pelatihan tersebut sehingga keefektifan pelatihan itu patut dipertahankan dan dikelola menjadi lebih baik lagi disesuaikan kondisi yang terjadi saat itu.

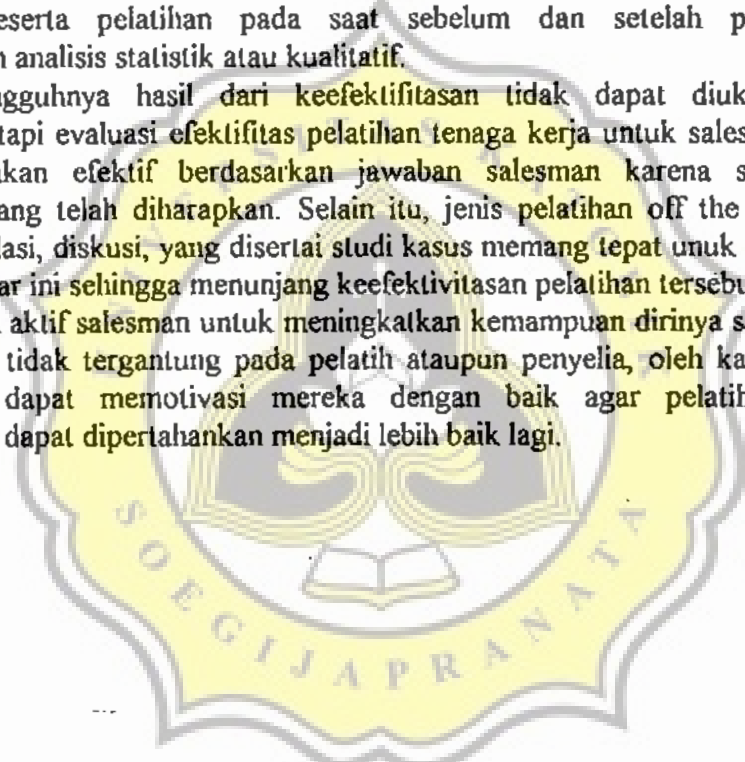
Peran pelatih, penyelia dan penyelenggara pelatihan juga ikut andil didalam keberhasilan suatu pelatihan sehingga perlu penanganan yang serius.

Hasil yang paling sulit dihubungkan dengan pelatihan adalah meningkatnya efektivitas organisasional.

Spesialis sumber daya manusia mestilah secara berkesinambungan mencoba untuk memperlihatkan hubungan pelatihan dengan efektivitas organisasional. Untuk melakukannya spesialis sumber daya manusia dapat melakukan pelacakan catatan penjualan peserta pelatihan pada saat sebelum dan setelah pelatihan dengan menggunakan analisis statistik atau kualitatif.

Sesungguhnya hasil dari keefektifitasan tidak dapat diukur karena sulit dilakukan, tetapi evaluasi efektifitas pelatihan tenaga kerja untuk salesman ini akhirnya dapat dikatakan efektif berdasarkan jawaban salesman karena sudah memenuhi prosentase yang telah diharapkan. Selain itu, jenis pelatihan off the job training dan metode simulasi, diskusi, yang disertai studi kasus memang tepat untuk diterapkan dalam pelatihan dasar ini sehingga menunjang keefektifitasan pelatihan tersebut bagi salesman.

Peran aktif salesman untuk meningkatkan kemampuan dirinya sangat dibutuhkan agar mereka tidak tergantung pada pelatih ataupun penyelia, oleh karena itu penyelia juga harus dapat memotivasi mereka dengan baik agar pelatihan yang sudah dilaksanakan dapat dipertahankan menjadi lebih baik lagi.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, maka penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bantuan dari segenap pihak, baik berupa nasehat, petunjuk, penjelasan maupun bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis hendak menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Drs. Daryono Rahardjo, MM selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan, nasehat serta pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu CH. Trihardjanti, SE selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, materi maupun tenaganya untuk memberikan nasehat, petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Hantoro selaku staf personalia perusahaan Coca Cola Amatil Indonesia-Semarang yang telah berkenan memberikan data-data dan petunjuk mengenai perusahaan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
7. Kakek, Nenek, Ayah, Ibu, Pakdhe, Budhe, Paklik, Bulik, kakak, adik, dan keponakan-keponakan tersayang yang telah banyak membantu dalam memberikan dorongan, semangat dan doa kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Seseorang yang selama ini banyak memberikan cinta kasih, waktu, semangat, dukungan, lengkap dengan kerewelannya, ngambeknya, criwisnya dan juga ketulusannya yang membuat penulis menjadi kemropok, panas dingin, tapi juga geli, keqi, kepada penulis.
9. My best friend "SI BULET" Rommy, juga kepada K-185 atas fasilitas alat komunikasinya dan tidak lupa pula boeat "RON-RON" yang baek ati minjemin printernya walaupun hanya 1x pakai.
10. Temanku Mugi, Ipoenk , Papah Diky dan Caca-nya. Suryadi dan Deltaguna untuk bantuan dan tragedi kunci motor di akhir tahun 1997.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna serta masih terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kebaikan bersama. Semoga skripsi ini berguna bagi yang membutuhkan dan tidak berlaku bagi mereka yang bermaksud menjadi plagiator..

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah.....	4
1.2.1. Perumusan Masalah.....	4
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1. Tujuan yang ingin dicapai.....	5
1.3.2. Manfaat penelitian.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1.	Tinjauan Pustaka	9
2.1.1.	Proses Pelatihan	9
2.1.2.	Tujuan Pelatihan	10
2.1.3.	Manfaat Pelatihan	13
2.1.4.	Tahap Pra Pelatihan	14
	A. Menjelaskan Motivasi Pengorganisasian Untuk Kebutuhan Lembaga Calon	14
	B. Metode Pelatihan	17
	C. Merencanakan Program	23
2.1.5.	Tahap Pelatihan	24
	A. Suasana Pelatihan	24
	B. Pelatih	24
2.1.6.	Tahap Pasca Pelatihan	26
	Evaluasi Pelatihan	26
2.2.	Kerangka Pikir	27
2.3.	Definisi Operasional	28
BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1.	Lokasi Penelitian	30
3.2.	Populasi dan Sampel	30
3.3.	Jenis Data	31

3.4.	Metode Pengumpulan Data	31
3.5.	Teknik Analisa Data	32
3.5.1.	Skoring	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	34
4.1.2.	Coca Cola di Jawa Tengah-Madiun-DIY	35
4.1.3.	Sumber Daya Manusia	37
4.1.4.	Produksi	37
4.1.5.	Struktur Organisasi	38
4.1.6.	Daerah Pemasaran	42
4.2.	Identitas Responden	43
4.3.	Analisa Hasil Penelitian	
4.3.1.	Alasan Diadakannya Pelatihan Dasar	45
4.3.2.	Efektivitas Pelatihan Dasar	54
4.3.2.	Hasil Pelatihan Dasar	61
BAB V	PENUTUP	63
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA	65
SURAT KETERANGAN SURVEY	66
LAMPIRAN	67



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Umur Responden..... 43
Tabel 4.2	Tingkat Pendidikan Akhir..... 44
Tabel 4.3	Status Perkawinan..... 44
Tabel 4.4	Tanggapan responden berkenaan dengan sasaran pelatihan..... 54
Tabel 4.5	Efektifitas sasaran pelatihan..... 54
Tabel 4.6	Tanggapan responden berkenaan dengan materi pelatihan..... 55
Tabel 4.7	Efektifitas materi pelatihan..... 56
Tabel 4.8	Tanggapan responden berkenaan dengan metode pelatihan..... 57
Tabel 4.9	Efektifitas metode 57
Tabel 4.10	Tanggapan responden berkenaan dengan peran pelatih bagi peserta 58
Tabel 4.11	Efektifitas peran pelatih..... 58
Tabel 4.12	Tanggapan responden berkenaan dengan manfaat pelatihan bagi peserta..... 60
Tabel 4.13	Efektifitas manfaat pelatihan..... 60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	39



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Survey
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Cara menghitung skoring

