

**ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGEMBANGAN KARIR
KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA
PT. PERKEBUNAN (PERSERO)
CABANG MEDAN**

Oleh :

M. RIZAL

No. Stb. : 96 830 0100



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGEMBANGAN KARIR
KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA
PT. PERKEBUNAN (PERSERO)
CABANG MEDAN**

S K R I P S I

O l e h :

M. RIZAL

No. Stb. : 96 830 0100

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**Judul Skripsi : ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA
PT. PERKEBUNAN (PERSERO) CABANG MEDAN**

Nama Mahasiswa : M. RIZAL

No. Stambuk : 96 830 0100

J u r u s a n : Manajemen

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Dra. Hj. RAFIAH HASIBUAN, MM)


Pembimbing II



(Dra. WINARNI SUPRANINGSIH)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Hj. RATNA BALQIS NASUTION, SE, MBA)

Dekan



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 27 Maret 2001

RINGKASAN

M. RIZAL, ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA PT. PERKEBUNAN (PERSERO) CABANG MEDAN.

(Dra. Hj. Rafiah Hsb, MM Selaku Pembimbing I, Dra. Winarni Sp Selaku Pembimbing II).

Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pengapalan dan sekaligus memasarkan hasil produksi PT. Perkebunan I - IX. Sebagai Badan Usaha Milik Negara maka kantor pemasaran bersama dari tahun ke tahun senantiasa berupaya untuk mengadakan berbagai peningkatan dan perbaikan.

Agar pelaksanaan pengembangan karir karyawan berjalan dengan baik, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: "Apabila seluruh karyawan mendapat pendidikan dan latihan dalam upaya pengembangan karir karyawan oleh perusahaan maka para karyawan diharapkan akan dapat menghasilkan yang semaksimal mungkin sesuai denganyang diharapkan oleh perusahaan".

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis, maka permasalahan yang dihadapi mengenai pengembangan karir karyawan adalah sebagai berikut: "Belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan latihan dalam upaya pengembangan karir karyawan oleh perusahaan, karena program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan memepunyai periode atau jangka waktu tertentu dan terdapat pula beberapa kreteria yang harus dipenuhi oleh para karyawan".

Berdasarkan uraian-uraian pada Bab-bab sebelumnya dan berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan. Penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan adalah perusahaan yang bertugas untuk mengapalkan dan memasarkan hasil-hasil produksi PT. Perkebunan (Persero).
2. Struktur Organisasi pada Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan adalah organisasi garis dan staf. dilihat dari struktur organisasi yang dipergunakan, sudah dianggap memahami dan terlihat hubungan horizontal dengan sesama atasan langsung dan atasan mempunyai wewenang yang jelas untuk mengawasi bawahan dan meminta pertanggung jawaban kerjanya.
3. Pengembangan karyawan pada Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan adalah usaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui program pendidikan dan latihan, kursus-kursus di dalam maupun diluar perusahaan.

4. Staf Personalia/ SDM merupakan pihak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengembangan karyawan di perusahaan.
5. Penerapan disiplin kerja karyawan pada Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan dapat menciptakan suasana kerja yang terarah dan bertanggung jawab sehingga meningkatkan prestasi kerja seluruh karyawan.
6. Penilaian prestasi kerja karyawan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan mendapat motivasi dari hasil penilaian berupa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau sanksi bagi karyawan yang mengabaikan tugasnya.
7. Pelaksanaan pengembangan karyawan pada Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan selain untuk para karyawan juga diberikan kepada istri-istri karyawan. Program pendidikan yang diberikan adalah ceramah yang bertujuan agar para istri karyawan dapat memahami dan memotivasi pekerja yang menjadi tanggung jawab suami, sehingga istri dapat mendukung keberhasilan suaminya berkarir terutama untuk kemajuan perusahaan.
8. Kantor Pemasarn Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti program pengembangan karir karyawan. Setiap karyawan yang ingin menjadi peserta akan ditunjuk oleh kepala cabang berdasarkan penilaian sehari-hari dan juga

karyawan tersebut harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

9. Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap para karyawan, baik sebelum mengikuti program-program pengembangan karir karyawan ataupun sesudahnya. Hal ini dilakukan untuk mengukur hasil yang telah dicapai oleh karyawan tersebut., sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian pada hasil riset yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan. Penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peraturan dan kebijaksanaan yang telah lama diterapkan agar dipertahankan sehingga seluruh karyawan akan semakin lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Untuk penilaian prestasi kerja karyawan jika memungkinkan di bentuk suatu tim khusus. Jadi yang menilai karyawan bukan satu orang saja.
4. Staf Personalia/SDM yang merupakan pihak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengembangan karir karyawan di perusahaan agar dapat

menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Sehingga pelaksanaan pengembangan karir karyawan dapat berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijaksanaan yang diterapkan oleh perusahaan.

5. Program pendidikan dan latihan, kursus-kursus di dalam maupun di luar perusahaan disarankan agar terus dapat di pertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga usaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui program-program tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan.
6. Agar perusahaan terus mengadakan evaluasi terhadap para karyawan, baik sebelum mengikuti program-program pengembangan karir karyawan ataupun sesudahnya. Karena dengan mengadakan evaluasi tersebut perusahaan dapat mengetahui perkembangan kearyawan tersebut kemudian untuk dapat mengukur hasil yang telah dicapai setelah mengikuti program-program pengembangan karir karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Terlebih dahulu penulis mengucapkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini. Sudah menjadi salah satu syarat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang hendak menempuh ujian Sarjana lengkap untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, terlebih dahulu membuat skripsi.

Untuk memenuhi persyaratan ini, penulis memberanikan diri membuat naskah yang berbentuk skripsi dengan judul: Analisis terhadap Sistem Pengembangan Karir Karyawan pada Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dan sumbangan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Rasdianto MS, Ak, Selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
2. Ibu Hj. Ratna Balgis Nst, SE, MBA, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
3. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hsb, MM, Selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu Dra. Winarni Sp, Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin MBA, Selaku Ketua Penguji, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Ibu Dra. Yenni Rio Rita Siregar, Selaku Sekretaris Meja Hijau, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
7. Bapak Pimpinan beserta karyawan KPB PT. PERKEBUNAN (PERSERO) MEDAN, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memberikan data dan informasi dalam penelitian ini.

8. Seluruh Dosen Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sewaktu mengikuti perkuliahan.
9. Yang tercinta kedua orang tua yang telah bersusah payah berkorban baik moril maupun materil hingga selesainya skripsi ini.
10. Rekan-rekan Mahasiswa/i yang turut membantu penulis hingga selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari serta menyakini bahwa isi dari tulisan ini jauh dari sempurna, dimana masih terdapat kekurangan disana-sini baik mengenai isi maupun susunannya. Untuk itu dengan kerendahan hati dan tangan terbuka penulis bersedia menerima kritik, saran dan koreksi yang bersifat membangun serta saran yang akan menambah kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 2000

Penulis

M. RIZAL

DAFTAR ISI

HALAMAN

RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan masalah	3
C. Hipotesis.....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	5
F. Metode Analisis.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS.....	8
A. Pengertian Pengembangan Karir Karyawan	8
B. Tujuan dan Arti Pentingnya Pengembangan Karir Karyawan	10
C. Metode Pengembangan Karir Karyawan.....	14
D. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan.....	25

BAB III : KANTOR PEMASARAN BERSAMA P.T PERKEBUNAN (PERSERO) CABANG MEDAN.....	28
A. Gambaran Umum Perusahaan	28
B. Status Dan Keadaan Karyawan	34
C. Sistem Pengembangan Karir Karyawan Yang Diterapkan.....	38
D. Manfaat dan Sasaran Pelaksanaan Pengembangan Karir Karyawan	45
E. Hambatan-hambatan Yang dihadapi Perusahaan Serta Cara Mengatasinya.....	48
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	52
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Pola Pembinaan Karyawan	9
Gambar 2 : Skema Tujuan dan Metode Pengembangan Karyawan	24
Gambar 3 : Struktur Organisasi Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan	31

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Program Pendidikan dan Latihan Kantor Pemasaran Bersama PT.Perkebunan (Persero) Cabang Medan Tahun 1995	43
Tabel 2 : Program Pendidikan dan Latihan Kantor Pemasaran Bersama PT.Perkebunan (Persero) Cabang Medan Tahun 1996	44

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawannya, manusia dalam perusahaan merupakan sumber daya penentu yang dapat mempengaruhi berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya.

Ia berperan aktif dan dominan dalam segala kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan selalu mengharapkan tercapainya keuntungan maksimal, maka setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil dan kreatif dalam mengelola perusahaan. Untuk itu perlu adanya pengembangan yang disertai motivasi sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan yang bertujuan menambah pengetahuan, keterampilan serta merubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Dengan demikian karyawan senantiasa dituntut untuk berpikir konstruktif dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi di masa yang akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran besar pada masalah karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu, analisis terhadap sistem pengembangan karir para karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan sekali dan harus dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pengembangan karir karyawan dan memotivasi karyawan, hal ini merupakan suatu usaha untuk mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena sebaik apapun kebijaksanaan dalam suatu perusahaan pada akhirnya akan terpulang kepada aspek manusianya.

Penulis memilih Kantor pemasaran Bersama PT. Perkebunan (Persero) Cabang Medan sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut dinilai cukup memenuhi syarat untuk tujuan penelitian ini, dan hasilnya dituangkan dalam suatu karya tulis berbentuk skripsi dengan memilih judul : "ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA PT. PERKEBUNAN (PERSERO) MEDAN".

DAFTAR PUSTAKA

- A.S Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian Cetakan Keenam, Gunung Agung, Jakarta 1995.
- Alex S. Nitiemito, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Hadi Poerwono, Tata Personalialia, Cetakan V, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan Cetakan Pertama, CV. Mas Agung, Jakarta, 1990.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Pegawai, Cetakan Kedua, Alumni, Bandung, 1992.
- M. .Manulang, Pokok Pokok Manajemen Personalialia, Cetakan IX, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi II, LPFE-UI, Jakarta, 1990.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Desertasi, Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito, Bandung, 1993.