

RINGKASAN



DIKY SUNANDAR,

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PSDM) PADA KANTOR PEMASARAN BERSAMA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) MEDAN, dibawah bimbingan Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi selaku pembimbing I dan Amrin Mulia, SE, MM selaku pembimbing II.

Kantor pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan adalah sebuah perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara bergerak dalam bidang usaha pengapalan dan sekaligus memasarkan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara (Persero) I s/d XIV

Masalah yang dihadapi sebagai berikut: Belum seluruhnya karyawan mendapat pendidikan dan latihan dalam upaya pengembangan karyawan oleh perusahaan karena pengembangan tersebut yang dilakukan perusahaan secara periode atau mempunyai jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan terdapat beberapa kategori yang harus dipenuhi karyawan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu: penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, sedangkan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, interview, dan daftar pertanyaan. Metode analisis yang dipakai yaitu : metode deskriptif dan metode deduktif.

Adapun hipotesis penulis adalah sebagai berikut: Apabila seluruh upaya pengembangan karyawan dilakukan oleh perusahaan dengan baik dan tidak dipersulit maka para karyawan diharapkan dapat menghasilkan kerja semaksimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kesimpulan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peranan pimpinan sangat dibutuhkan dalam upaya terciptanya tingkat keterampilan kerja yang maksimal, dengan memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan.
2. Sistem pengembangan karyawan pada Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara secara keseluruhan belum dapat dikategorikan baik, karena karyawan yang mendapat pendidikan dan pelatihan masih sedikit.
3. Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pada para karyawannya, Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan

Nusantara menghadapi masalah belum adanya tenaga pengajar/instruktur di lingkungan perusahaan.

4. Promosi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan karyawan Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara apabila karyawan tersebut memasuki tugasnya yang baru, dengan demikian karyawan yang dipromosikan dan dimutasikan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan jabatan yang lebih tinggi.
5. Catatan Penilaian Kerja Karyawan yang dilakukan oleh tim khusus merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan yang dicalonkan untuk menduduki suatu jabatan.
6. Pengembangan para karyawan belum efektif jika dilihat dari pengembangan yang ada karena penilaian tersebut dilakukan oleh atasan sehingga bersifat subjektif.
7. Struktur organisasi yang dipakai pada Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan adalah berbentuk struktur organisasi staf dan garis (line and staff organization).
8. Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan bertugas untuk mengapalkan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara I s/d IX yang terdiri dari sawit, karet, teh dan coklat yang siap dipasarkan.

Saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebaiknya ditempatkan langsung pada jabatan atau posisi yang sesuai dengan pendidikan dan ilmu yang diperolehnya, agar program pengembangan karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Guna menunjang efektifitas pengembangan karyawan Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara menambah jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Perlu adanya penambahan kursus-kursus untuk karyawan fungsional sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya.
4. Agar pimpinan Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara menetapkan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan sehingga sasaran dari pengembangan karyawan dapat lebih optimal dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi karyawan dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan.
5. Disarankan untuk membentuk satu tim khusus dalam penilaian prestasi kerja karyawan agar dalam penilaian prestasi kerja karyawan lebih objektif.
6. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.