

## RINGKASAN

Surtini Ronaha Br Hia

**“ ANALISIS PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN  
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT MEWAH INDAH JAYA MEDAN ” dibawah bimbingan  
Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi sebagai Pembimbing I dan  
Ibu Dra. Isnaniah, LKS sebagai Pembimbing II**

Karyawan merupakan masalah yang rumit bagi setiap perusahaan, disamping permasalahan lainnya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawannya, sebab manusia yang bekerja di dalam perusahaan merupakan sumber penentu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan.

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.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering juga disebut manajemen personalia yang merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi

perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan.

Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan sentral yang menggerakkan dinamika di suatu perusahaan atau organisasi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu berpulang pada manusia - manusia yang terlibat aktif di dalamnya.

Sumber Daya Manusia disebut juga personalia yang diambil dari kata *personel*. Sedangkan manajemen personalia diambil dari kata aslinya yaitu *personel management*. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu

PT. Mewah Indah Jaya Medan merupakan suatu perusahaan Perkebunan Swasta yang bergerak dalam bidang agroindustri sektor perkebunan khususnya komoditi kelapa sawit. PT. Mewah Indah Jaya Medan didirikan dengan Akte Notaris A.P. Parlindungan, SH dengan akte pendirian nomor 67 tanggal 7 Februari 1980, yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit (TBS). Status permodalan perusahaan, selain modal yang disetor oleh para pemegang saham, perusahaan juga memperoleh fasilitas kredit dari Bank Ekspor Import Indonesia yang

berupa Kredit Modal Kerja dan Kredit Investasi Kerja serta fasilitas PMDN dari Pemerintah. PT. Mewah Indah Jaya Medan merupakan wujud dari keinginan para pemegang saham untuk dapat berperan dalam usaha mensukseskan pembangunan nasional sektor usaha agroindustri

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan belum terprogram secara keseluruhan dan belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan dan motivasi, sehingga tingkat produktivitas dan kreativitas kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada perusahaan masalah kepersonaliaan khususnya pengembangan karyawan masih perlu mendapat perhatian khusus.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Metode penarikan karyawan yang dilakukan telah memadai, namun masih perlu ditambah metode-metode lain sehingga makin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik.
2. Sebaiknya pelaksanaan motivasi dijalankan dengan seimbang. Selama ini lebih banyak dijalankan motivasi yang erbsifat negatif.
3. Sebelum program pengembangan dilaksanakan, sebaiknya pimpinan memberi pengertian dasar kepada karyawan yang akan mengikuti program tersebut tentang pentingnya pengembangan itu bagi seorang karyawan.

4. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
5. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan disarankan agar usia kerja diperhatikan karena kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi juga oleh usianya.
6. Perlu diciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan guna menghasilkan suatu sistematika kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin.

