

mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan merupakan suatu fungsi yang sifatnya terus menerus.

## 2.8. Tenaga Pendidikan dan Pelatihan

Tenaga pelatih mempunyai peranan yang sangat besar pengaruhnya dalam menunjang keberhasilan suatu pendidikan dan pelatihan. Karena itu pemilihan tenaga pelatih untuk suatu pelatihan merupakan suatu hal perlu mendapat perhatian yang serius dalam perencanaan suatu pendidikan dan pelatihan.

Pemilihan tenaga pelatih harus dilakukan dengan teliti, karena ketidak telitian dalam pemilihan akan menyebabkan hasil pelatihan tidak efektif. (Moekijat, 1991). Persyaratan pelatih yang pertama adalah harus mewakili suatu standard kecakapan dalam bidang atau materi pelatihan secara memadai serta menguasai metodologi pelatihan itu sendiri (Lynton dan Pareek, 1992). Setelah persyaratan ini dipenuhi, maka perilaku/sikap pelatih selama pelatihan juga sebaiknya memenuhi persyaratan tertentu, seperti bersikap terbuka, mampu mendengar dengan bijaksana dan penuh pengertian.

## 2.9. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam tingkah laku, cara berfikir dan kebiasaan pekerjaan pegawai serta sikap terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Tanpa partisipasi yang aktif dari pegawai perubahan ini sangat kecil kemungkinannya akan terjadi, karena pelatihan adalah suatu proses di dalam mana peranan yang dimainkan oleh pegawai adalah sangat penting (Moekijat, 1991).

Pada dasarnya manfaat dari suatu pendidikan dan pelatihan adalah untuk :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya diberi tugas akan mampu melaksanakannya dengan baik.
2. Memperbaiki/meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
3. Menambah wawasan.
4. Meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. Meningkatkan wibawa.

## 2.10. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Evaluasi pendidikan dan pelatihan menurut Goldstein (1986) dalam Bramley (1990) adalah kumpulan sistematis dari informasi terinci yang dibutuhkan untuk membuat keputusan yang efektif.

Gambar II-2  
SIKLUS PELATIHAN



Keterangan : \_\_\_\_\_ = Hubungan langsung  
 - - - - - = Hubungan tak langsung  
 Sumber : Bramley, 1990

Gambar II-3  
LANGKAH DALAM EVALUASI PELATIHAN



Keterangan : \_\_\_\_\_ = Hubungan langsung  
 - - - - - = Hubungan tak langsung  
 Sumber : Handoko, 1992

Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan sangat penting dilaksanakan, karena pada dasarnya implementasi program pelatihan tersebut berfungsi sebagai proses transformasi yang perlu ditelaah hasil pencapaiannya. Untuk menilai program pelatihan dan pengembangan tersebut, perlu diadakan evaluasi atau penilaian yang sistematis dan tepat (Handoko, 1992). Langkah-langkah evaluasi tersebut dapat dilihat pada Gambar II-3.

#### **2.11. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan**

Suatu program pendidikan dan latihan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan tepat, akan dapat memberikan hasil yang optimal, oleh karena itu dalam pembentukan program pendidikan dan latihan pihak penyelenggara yaitu perusahaan haruslah benar-benar memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program dan latihan tersebut.

Menurut Dale Yoder agar pelatihan dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut :

1. Individual differences
2. Relation to job analysis
3. Motivation
4. Active participation

5. Selection of trainees
6. Selection of trainers
7. Trainer training
8. Training methods

Faktor-faktor tersebut di atas harus diperhatikan sekali pada waktu akan memberikan pelatihan. Sebab faktor-faktor ini mempunyai pengaruh terhadap berhasil tidaknya latihan yang dijalankan. Penjelasan faktor-faktor sebagaimana dimaksud di atas dapat dikemukakan sebagai berikut :

ad.1. Individual differences

Kenyataan di dunia ini tidak ada dua individu yang mempunyai sifat yang benar-benar sama. Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu dalam merencanakan dan melaksanakan suatu latihan harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan ini dapat nampak pada waktu para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.

ad.2. Relation to job analysis

Analisis jabatan dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah-masalah

kemanusiaan. Masalah kemanusiaan dalam perusahaan dianggap merupakan faktor yang sangat penting. Tugas utama dari analisa jabatan untuk memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan di dalam suatu pekerjaan, serta untuk mengetahui alat-alat apa harus dipergunakan dalam menjalankan tugas itu.

Untuk memberikan latihan pada para karyawan terlebih dahulu harus diikuti keahlian yang dibutuhkannya. Dengan demikian program dari latihan dapat diarahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian itu. Suatu latihan yang tidak disesuaikan dengan bakat, minat dan lapangan kerja karyawan, berakibat merugikan berbagai pihak, yaitu karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

### ad.3. Motivation

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, latihan sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees.

Motivasi dalam hal ini sangat perlu sebab dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan latihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan tugas pekerjaannya.

Karyawan mempunyai gairah bekerja karena ada keinginan untuk berprestasi seperti ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan hasil lainnya yang lebih menguntungkan dirinya.

Misalnya, saya seorang karyawan yang mengikuti latihan segera setelah selesai mengikutinya diangkat menjabat tangan yang lebih tinggi.

#### ad.4. Active participation

Di dalam melaksanakan pendidikan latihan, para trainees, harus turut aktif mengambil bagiannya di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainees apabila saran-sarannya diperhatikan dan digunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

Tugas daripada trainer tidak hanya memberikan pelajaran teori dan praktek saja, tetapi di samping itu dapat membentuk cara berpikir yang kritis, dan bagaimana mempraktekkan pengetahuan yang diperolehnya. Dengan diadakannya partisipasi trainees makin menyadari masalah-masalah yang dihadapi trainer, sehingga ia berusaha memecahkan masalah yang sulit itu bersama.

#### ad.5. Selection of trainees

Latihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan pada mereka yang tidak mempunyai minat, bakat dan pengalaman kemungkinan untuk berhasil sedikit sekali. Oleh karena itulah sangat perlu diadakan seleksi. Adanya seleksi yang demikian merupakan daya perangsang pula. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberi gambaran bahwa hanya orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti latihan.

#### ad.6. Selection of trainers

Tidak setiap orang dapat menjadi seorang pelajar yang baik. Seorang pengajar harus mempunyai syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena trainers akan menghadapi manusia yang mempunyai sifat yang berlainan. Seorang trainers yang cakap belum tentu ia dapat berhasil memberikan kependaiannya kepada orang lain. Berhasil atau tidaknya seseorang melakukan tugas sebagai pengajar, tergantung kepada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan pengajar. Itulah sebabnya seorang trainers yang baik harus mempunyai kecakapan-kecakapan

sebagai berikut :

1. Pengetahuan vak yang mendalam dan mempunyai kecakapan vak.
2. Mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan kewajiban.
3. Bijaksana dalam segala tindakan dan sabar.
4. Dapat berfikir secara logis.
5. Mempunyai kepribadian yang menarik.

ad.7. Trainer Training

Trainer sebelum disertai tanggung jawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapat didikan sebagai pelatih.

ad.8. Training Methods

Suatu latihan akan berhasil tidak tergantung pada tenaga pengajarnya saja, akan tetapi juga tergantung pada metode yang dipergunakan. Metode yang dipergunakan dalam latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan. Misalnya metode memberikan kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana. Untuk karyawan pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan di samping pelajaran teoritis.

## 2.12. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pada dasarnya organisasi harus turut menumbuhkan dan mengembangkan karyawannya, yang ada gilirannya mereka akan turut menentukan tingkat produktivitas organisasi. Salah satu alat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan mereka pendidikan dan latihan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan latihan menurut Dale Yoder, dalam bukunya : "Personal Managemen and Industrial Relations" mengemukakan kriteria yang paling banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan pegawai, yaitu :

Increased output, reduced time to turn out a unit of production, reduced training time, reduction in scrap, breakage and supplies used improvement in quality of output in morale, reduction in absentism, grievences forever and accident in overhead and or burden.

Maksudnya dari pendapat yang dikemukakan oleh Dale Yoder, tersebut adalah : "Hasil usaha yang bertambah, waktu yang berkurang untuk menyelesaikan suatu kesatuan produksi, waktu latihan yang berkurang, pengurangan dalam kerusakan perlengkapan yang digunakan, perbaikan dalam mutu hasil, perbaikan moril, pengurangan dalam ketidakhadiran, keluhan-keluhan, perpindahan pegawai, pengurangan dalam biaya dan beban".

Adapun menurut Andrew F. Sikula (1976) bahwa tujuan dari latihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas

Latihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level of performancenya naik/meningkat maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

3. Meningkatkan ketepatan dalam human resources planning.

Latihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program latihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

#### 5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu latihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat-akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman.

#### 6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Ini dimaksudkan bahwa program latihan yang tepat akan memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program latihan akan memantapkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

Adapun tujuan pelatihan seperti apa yang dikemukakan oleh Manullang :

1. Agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien dan efektif.
2. Agar pengawasan lebih sedikit.
3. Agar para pengikut pelatihan lebih cepat berkembang.
4. Untuk menstabilisasi karyawan atau untuk mengurangi labour turnover.

Sedangkan manfaat pelatihan yang dikemukakan oleh Proctor dan Thorton :

1. Mengurangi rasa bosan pegawai.
2. Mengurangi pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan labour turn over.

4. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
5. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai.
6. Mengurangi biaya lembur.
7. Mengurangi biaya pemeliharaan.
8. Menaikkan tingkat penjualan.
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan.
10. Meningkatkan pengetahuan serta daya guna karyawan.
11. Memperbaiki moral karyawan.
12. Memperbaiki komunikasi.
13. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Berdasarkan ungkapan di atas, maka manfaat pelatihan dapat dilihat dari dua segi, yakni segi karyawan dan segi perusahaan.

Dari segi karyawan :

- Dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.
- Dapat merubah sikap ke arah yang lebih baik.
- Mengurangi kecelakaan dalam kerja.

Dari segi perusahaan :

- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Meningkatkan keuntungan
- Mengurangi labour turn over

Menurut Hidjrahman Panupandojo dan Suad Husein dalam bukunya Manajemen Personalia mengemukakan skema tujuan

dan metode pengembangan karyawan sebagai berikut :

Gambar : II.1

SKEMA TUJUAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

Metode Pengembangan	Metode Pengembangan	Metode Pengembangan	Metode Pengembangan
Memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan	Pengembangan Pengetahuan	Pengembangan Intelektualitas	Sekolah, Kuliah, Ceramah Audiovisual Aids Programmed Intruaction
	Pengembangan ketrampilan	Latihan/praktek-praktek	Diskusi, kasus Business games, Projects Study, Consulting Projects Role Playing
	Pengembangan Sikap	Pengembangan Sikap atau sifat yang emosional	Games, Sensitivity, training

Sumber : "Heidjrahman Panupandojo dan Suad Husnan"

Berdasarkan skema di atas, tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerjanya dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan dan sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

### Definisi Motivasi

Agus Sunyoto dalam bukunya Manajemen Sumberdaya manusia 1994 berbentuk modul : mengemukakan Motivasi adalah kekuatan yang dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi.

Motivasi sering diberi batasan sebagai dorongan untuk mengurangi tekanan (stress) yang disebabkan oleh kebutuhan yang belum terpenuhi.

Jika seorang manajer dapat memenuhi seluruh kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut tidak termotivasi lagi untuk bertindak. Namun manusia masih beruntung, karena tujuan hidup manusia selalu disesuaikan dengan perubahan zaman dan kebutuhannya selalu berubah dan bertambah, sehingga menjadi dorongan bagi setiap orang untuk memenuhinya. Setiap orang berusaha meningkatkan citra dirinya dan dalam proses meningkatkan citra dirinya itu seseorang selalu merasakan kebutuhan baru, lebih-lebih jika kebutuhan yang lama (yang lalu) telah terpenuhi.

Makin besar tingkat kebutuhan dari seorang karyawan terutama jika kebutuhan itu harus dipenuhi dari pekerjaannya, makin termotivasi karyawan tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

### 2.13. Prinsip Psikologi Pelatihan

Agar jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu

organisasi efektif, perlu diperhatikan prinsip-prinsip psikologi mengenai belajar sebagai berikut :

1. Motivasi.

Untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan para karyawan harus dapat memperbaiki kemampuan serta prestasi mereka karena sikap ini akan memotivasi mereka untuk maju. Keuntungan yang akan didapat perusahaan dari investasi pada pelatihan sangat tergantung pada motivasi karyawan. Sebaliknya motivasi yang terlalu hebat mungkin justru akan menghambat pelatihan. Jika seseorang menetapkan tujuan yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kemampuannya, hasilnya mungkin kekecewaan yang besar dan akhirnya akan kehilangan motivasi.

2. Penguatan.

Agar dapat belajar, seseorang harus mendapatkan dorongan dan ganjaran. Ganjaran ini tidak perlu nyata, biasanya perlu keseimbangan antara ganjaran intrinsik (Rasa kemajuan dan prestasi pribadi) dan ganjaran Ekstrinsik (dorongan serta pujian yang diberikan oleh orang luar).

3. Umpan balik.

Untuk memperbaiki prestasi secara efektif, penguatan di atas harus juga mencakup umpan balik. Hubungan

antara perubahan perilaku dan hasil perilaku harus jelas untuk memperoleh adanya perubahan.

4. Belajar sambil berbuat.

Untuk belajar lebih cepat dan tepat, jauh lebih efisien dan efektif jika berbuat daripada mendengar atau melihat saja. Lebih besar kemungkinan untuk mencurahkan perhatian kepada tugas, serta lebih terlibat dalam proses belajar.

5. Pengulangan dengan jarak.

Dari percobaan diperoleh bahwa pengulangan dengan jarak, yaitu periode belajar yang tersebar secara bertahap dalam suatu program, jauh lebih efektif dan efisien daripada mencoba mengajarkannya sekaligus.

6. Membagi dalam bagian yang lebih kecil.

Belajar bisa dipercepat dengan membagi dalam beberapa bagian proses atau materi yang akan diajarkan, dibandingkan memberikan secara keseluruhan.

7. Memberikan Teori.

Keefektifan pelatihan khususnya dapat ditingkatkan bila ditunjang oleh pengetahuan tentang teori yang memadai.

Teori itu sendiri mungkin tidak perlu sekali untuk tugas-tugas khusus yang akan dilakukan, namun akan membantu untuk mengembangkan pengertian mengenai masalah-masalah baru yang ditemui dalam pekerjaan.

#### 8. Komunikasi.

Untuk menyampaikan informasi dengan efektif diperlukan cara berkomunikasi yang jelas, ringkas dan dapat dipahami oleh penerima informasi. Penyampaian yang efektif dapat memberikan pengertian, merubah perilaku, memperoleh tindakan dan mempengaruhi penerima informasi.

#### 9. Mengajar orang dewasa.

Cara mengajar orang dewasa (Andragogi) berbeda dengan cara mengajar anak-anak (Pedagogi). Hal ini ditandai oleh beberapa hal yakni :

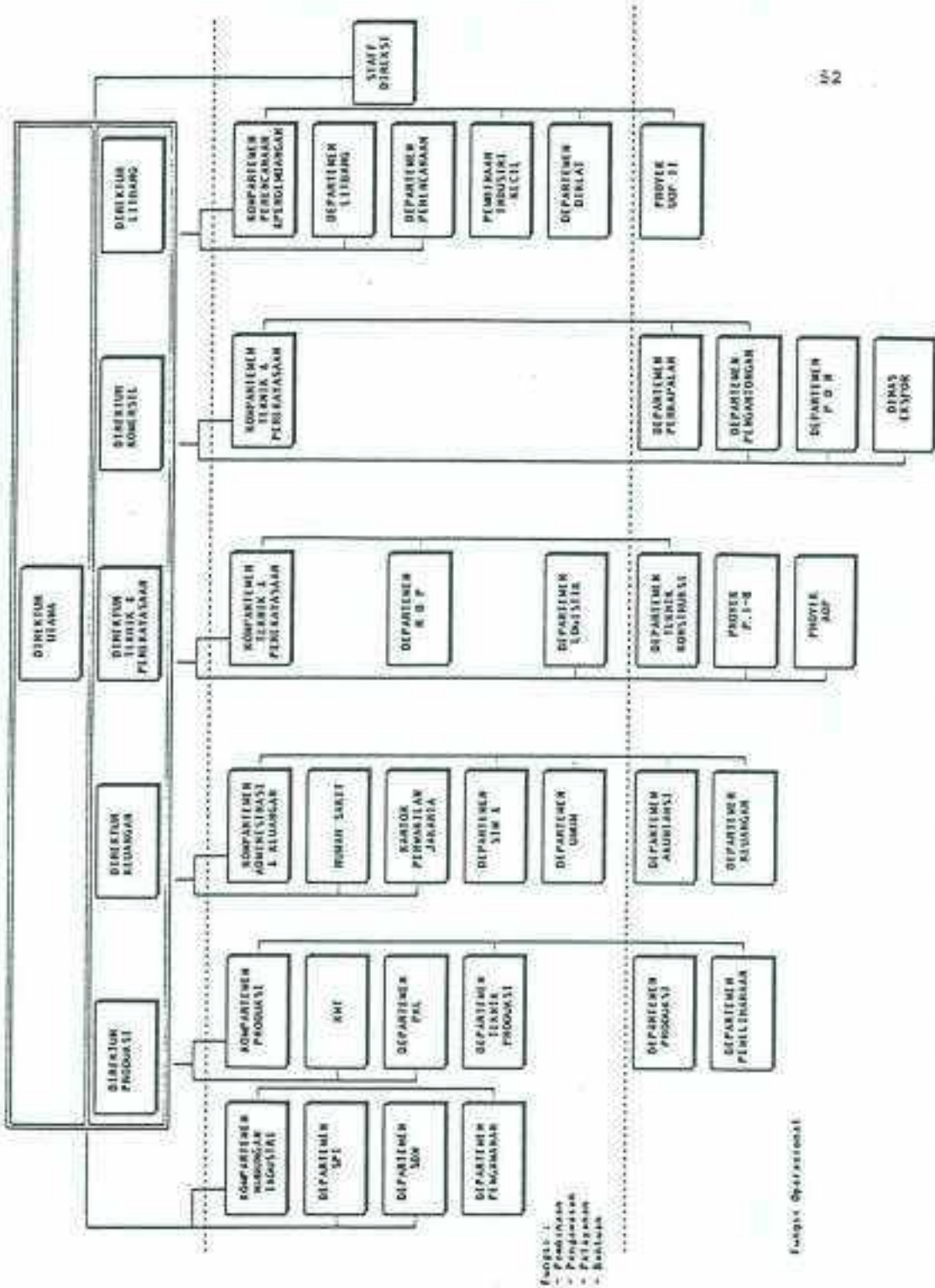
- Orang dewasa mempunyai rasa harga diri (Self respecting), bertanggung jawab atas tindakan dan perbuatannya mereka harus terlibat dalam tindakan menentukan kegiatan-kegiatan yang akan diikutinya.
- Orang dewasa lebih banyak memiliki pengalaman, hal ini dapat dimanfaatkan untuk saling bertukar pengalaman dalam rangka meningkatkan kualitas pelajaran.
- Untuk dapat menarik minat belajar orang dewasa, maka pelajaran yang akan diberikan harus ditegaskan manfaatnya bagi mereka.
- Orang dewasa lebih memusatkan perhatian kepada permasalahan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan yang diembannya saat ini.

untuk itu dalam pengajaran sangat baik jika disertai dengan contoh-contoh atau pembahasan permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas mereka.

#### 10. Gangguan

Belajar kembali kadang kala lebih sulit dari pada belajar pada awal, karena sering timbul gangguan dan kekacauan mental yang disebabkan oleh saling mempengaruhi antara pelajaran masa lalu dan saat ini.

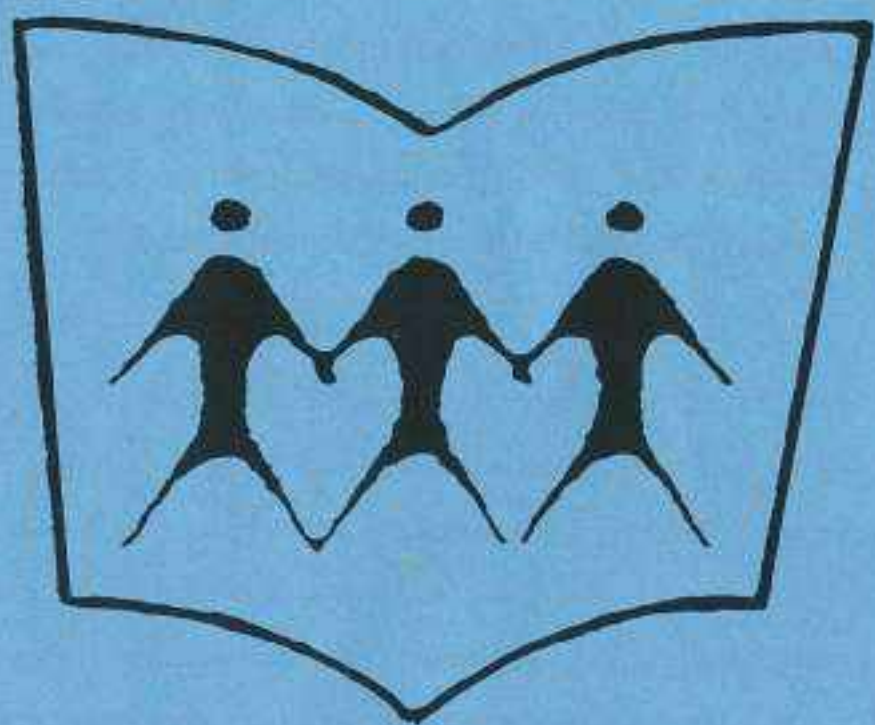
STRUKTUR ORGANISASI PT. PUPUK SRIWIJAYA



Legenda :  
 - Perencanaan  
 - Pengawasan  
 - Pelaksanaan  
 - Sektoral

Fungsi Operasional

Sumber : PT. PUSRI



IPW I

**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Metode Pengumpulan Data**

Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

**Data Primer.**

Metoda yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah : a) metoda pengisian kuesioner dan b) metode wawancara.

a. Dalam pengisian kuesioner sebagai respondennya adalah pegawai yang telah mengikuti pelatihan Pelaksana Muda dan Pelatihan Pelaksana Madya untuk mengetahui manfaat pelatihan bagi pribadi pegawai dan bagi pimpinan langsung dari pegawai untuk mengetahui manfaat pelatihan bagi unit kerjanya. Penentuan responden dilakukan secara purposive sampling yaitu penentuan responden ditentukan sesuai maksud penelitian berdasarkan pertimbangan status kepegawaian (tenaga pelaksana lapangan) dan jangka waktu selesainya pelatihan tersebut.

**b. Metoda Wawancara.**

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab antara penulis dengan pimpinan peserta pelatihan serta

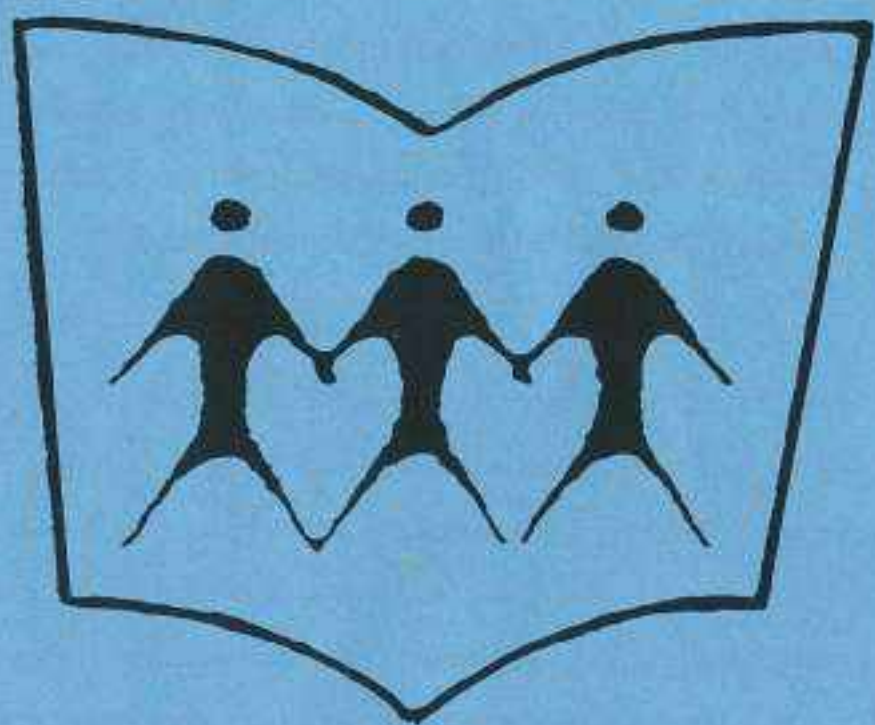
pimpinan yang bertanggung jawab memimpin penyelenggaraan pelatihan. Selain itu juga dilaksanakan wawancara langsung pada tingkat manajerial yang terkait dengan sistem pelatihan ini seperti Kepala Biro Pendidikan dan Latihan dan Kepala Biro Personalia dan Organisasi.

#### **Data Sekunder.**

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode observasi yang meliputi studi literatur, laporan majalah bulanan perusahaan, pedoman dan peraturan pemerintah serta bahan pendukung lainnya.

#### **3.2. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang dipergunakan penulis adalah metode deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Serta Upaya Pengembangan hasil Pendidikan dan Pelatihan yang telah dilaksanakan. Dari data yang diperoleh di lapangan, maka penulis mencoba berusaha menemukan suatu sistem bagi Penyempurnaan kegiatan yang akan dibahas dalam pembuatan thesis ini. Sebelum penulis menganalisis terlebih dahulu melakukan kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan kemudian mengadakan tabulasi data dan menganalisis dari hasil tabulasi tersebut.



IPW I

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Perkembangan PT. Pupuk Sriwijaya

PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) sebagai Badan Usaha Milik Negara di bidang Industri Pupuk Urea pertama di Indonesia, berdiri pada tanggal 24 Desember 1959, sebagai pelaksanaan rencana pembangunan yang disiapkan Biro perancang Negara (BPN), suatu Badan yang bertanggung jawab langsung kepada perdana Menteri RI.

Keberadaan PUSRI dengan keempat pabriknya, berikut sarana jaringan penyaluran dan distribusi pupuk ke seluruh Wilayah Indonesia, berperan serta mensukseskan pembangunan, khususnya sektor tanaman pangan sehingga tercapainya Swasembada Pangan pada tahun 1984 lalu.

Keberadaan PUSRI dengan segenap sarana, teknologi, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya juga berperan serta dalam pembangunan di sektor perkebunan, sektor Industri kimia lain dan berbagai bidang jasa. Kondisi tersebut merupakan peran serta PUSRI bagi bangsa untuk menapak maju mensukseskan pembangunan jangka panjang Tahap II yang telah mulai berjalan.

Salah satu pertimbangan mengapa pabrik Pupuk Urea pertama dibangun di Palembang adalah, ditemukannya sumber minyak dan gas bumi dalam jumlah besar di wilayah Sumatra