

dengan baik. Pendidikan di dalam kegiatan profesi jelas diperlukan sepanjang pendidikan formal yang ada belum dapat mencetak tenaga siap pakai. Contoh pelatihan profesi program pengembangan teknis yang dilaksanakan untuk pegawai yang baru bekerja di perusahaan adalah Pelatihan Pelaksana Muda, Pelatihan Pelaksana Madya. Materi yang diberikan dalam pelatihan hampir semuanya menyangkut teknis pelaksanaan pekerjaan sehari-hari di lapangan, misalnya teknik konstruksi, komputer, spare part, gambar, mekanik, matereil, amdal, TQC, operasi dan pemeliharaan pabrik dan lain-lain sebagainya. Di dalam prakteknya di perusahaan PT. PUSRI pendidikan dan pelatihan diperlukan juga sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu jabatan. Oleh karena itu jenis pendidikan yang diperlukan juga bermacam-macam dan juga berjenjang.

Melalui jalur penugasan, selama bekerja kepada seorang pegawai selalu diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan persyaratan yang ada, dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dari penugasan ini diharapkan seorang pegawai akan memperoleh keterampilan teknis maupun keterampilan manajemen dan pengalaman yang positif. Oleh karena itu penugasan ini juga harus dikaitkan dengan pembinaan seorang pegawai dalam meniti karirnya. Sesuai dengan struktur organisasi yang ada, seorang pegawai perlu diberi tugas yang bermacam-macam

dan juga berjenjang.

Selain itu pembinaan sumber daya manusia pada PT. PUSRI menggunakan kiat sederhana tetapi tidak mudah yaitu "memanusiakan manusia di PT. PUSRI dikelola sebagai manusia, bukan semata-mata sebagai alat produksi. Untuk itu dituntut dua hal yaitu kemampuan (ability) dan kemauan (motivasi). Kemampuan dapat diperoleh melalui pembinaan baik pendidikan maupun penugasan. Tetapi untuk memacu kemauan diperlukan tiga hal utama yaitu :

- Memenuhi kebutuhan pegawai dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan.
- Menjaga kondisi lingkungan fisik pegawai agar senantiasa sehat.
- Menjaga kondisi lingkungan pegawai agar tidak terjadi demonstrasi, terutama melalui kebijakan, keputusan-keputusan dan peraturan-peraturan yang menyangkut pegawai.

Namun demikian, pembinaan sumber daya manusia pada PT. PUSRI saat ini masih dirasakan belum mencapai titik/kondisi yang optimal karena belum mempunyai konsep yang matang. Agar pembinaan mencapai kondisi yang optimal maka untuk waktu yang akan datang pembinaan pegawai akan dikaitkan dengan fungsi-fungsi yang diperlukan perusahaan dan bakat serta watak sumber daya manusia yang

bersangkutan terhadap fungsi yang ada.

Dengan demikian konsep pembinaan sumber daya manusia akan dibagi menjadi tiga jalur utama yaitu : 1) jalur struktural 2) jalur operasional dan 3) jalur fungsional.

1) Jalur struktural

Jenjang karir pada jalur ini diharapkan untuk dapat memperoleh Dewan Direksi yang handal, untuk menjamin berkembangnya usaha perusahaan, tipe orang yang cocok pada jalur ini kurang lebih sebagai berikut :

- Berwawasan bisnis yang luas.
- Relatif berjiwa bisnis.
- Luwes dan pandai bergaul.
- Menguasai manajemen umum dan manajemen perusahaan.
- Berjiwa optimistik.

2) Jalur Operasional.

Jalur karir pada jalur ini dimaksudkan untuk dapat memperoleh Pimpinan Kompartemen/Devisi/Biro yang handal, untuk menjamin operasional yaitu profit, profesionalisme dan performance. Tipe orang yang cocok pada jalur ini kurang lebih sebagai berikut :

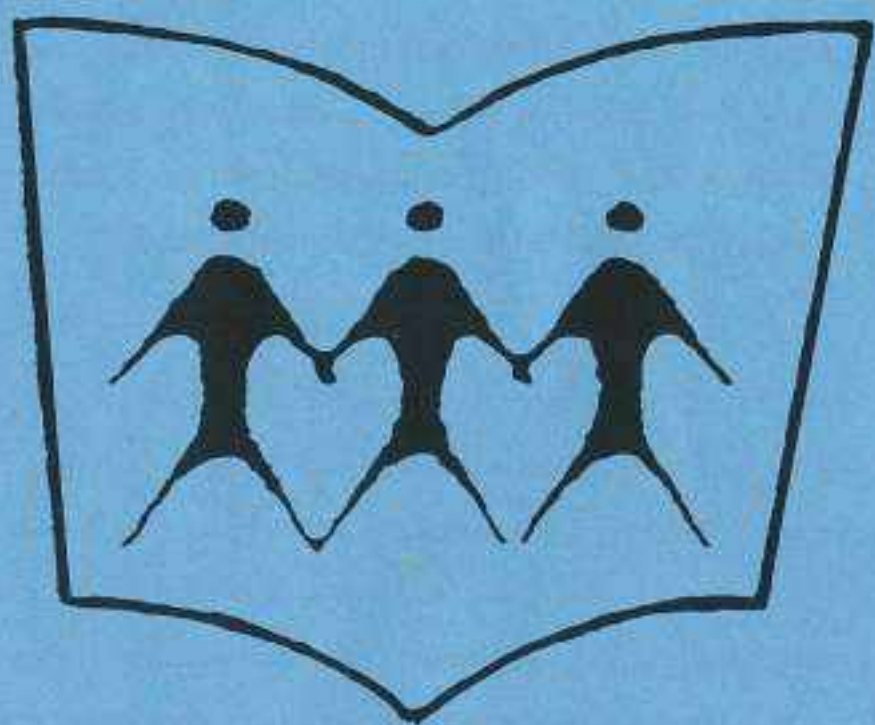
- Berwawasan teknologi yang luas.
- Relatif tertarik kepada teknologi.
- Seorang pekerja yang keras.
- Seorang yang rasional dan tegas.
- Sanggup berfikir detail.
- Sangat memperhatikan terhadap efisiensi dan waktu.

3) Jalur Fungsional.

Jenjang karir pada jalur ini diharapkan dapat memperoleh "Tenaga Ahli" yang bermutu untuk dapat mendukung setiap bidang kegiatan perusahaan. Tipe orang yang cocok untuk pada jalur ini kurang lebih sebagai berikut :

- Menguasai dan berminat mendalami suatu bidang keahlian.
- Kurang suka terhadap tugas-tugas manajerial.
- Mampu bekerja sendiri.
- Memiliki daya analisis yang tinggi.

Pembinaan sumber daya manusia pada ketiga jalur tersebut di atas diharapkan dilakukan secara konsisten dan seimbang. Artinya ketiga jalur tersebut harus ada ratio/perbandingan sesuai dengan kebutuhan. Seseorang yang tidak berhasil dikembangkan di jalur struktural belum berarti orang tersebut tidak dapat dikembangkan sama sekali, tetapi masih ada kemungkinan dikembangkan pada jalur lain yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan sistem pembinaan yang baik diharapkan setiap pegawai akan menjadi sumber daya yang bermanfaat bagi perusahaan.



IPWVI

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

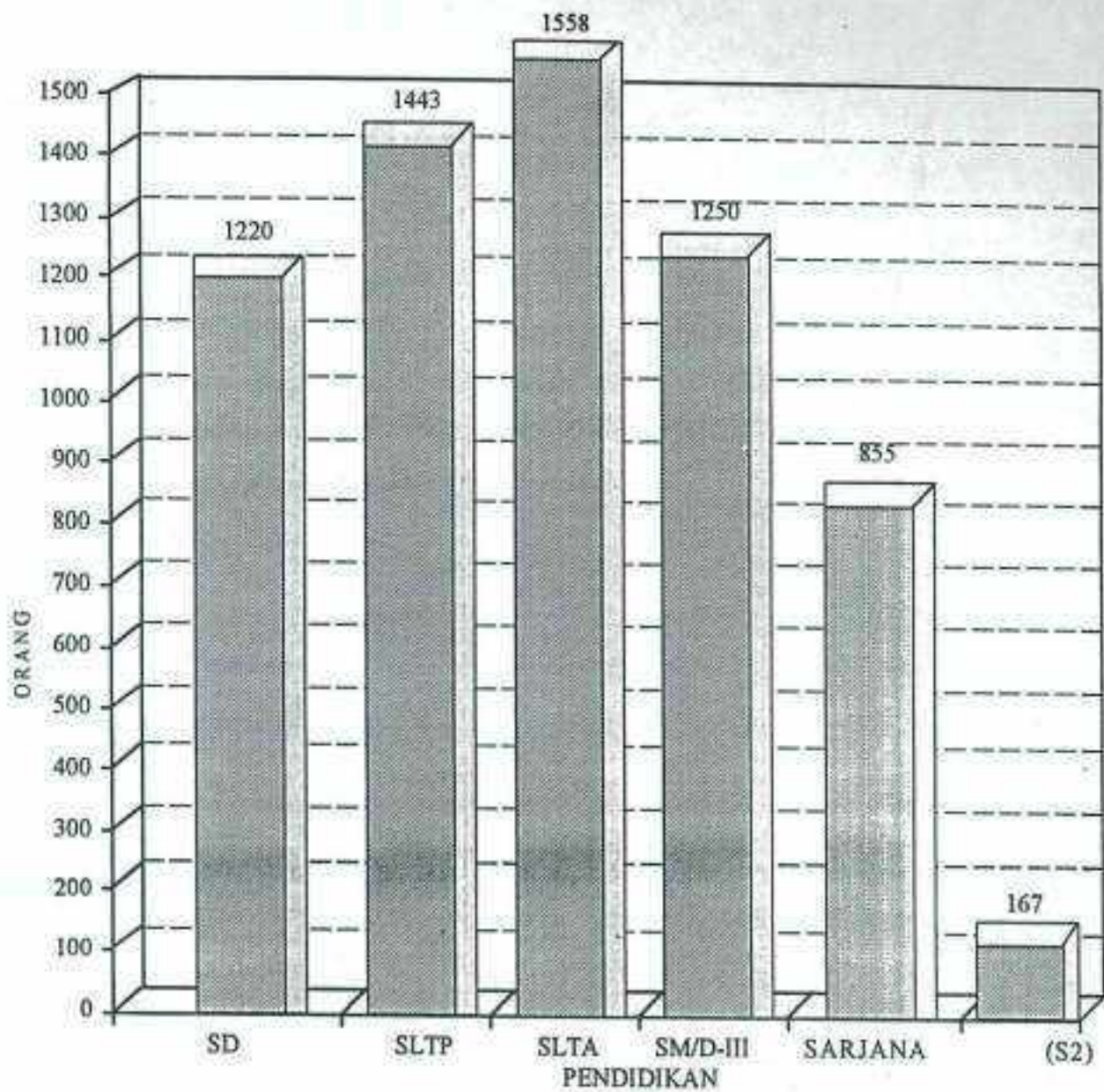
1. Penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan dapat Meningkatkan Pengetahuan bagi Pegawai suatu perusahaan. Hal ini dibuktikan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.
2. Program Pendidikan dan Pelatihan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kemampuan/keterampilan bagi pegawai suatu perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan adanya 90% peserta yang telah menyelesaikan pelatihan dan pendidikan dapat membantu dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari dengan baik.
3. Pendidikan dan pelatihan pada PT. Pupuk Sriwijaya dapat merubah sikap dan tingkah laku sehingga karyawan mudah mengadaptasi di lingkungan kerjanya masing-masing. Sikap dan tingkah laku ini tercermin pada peningkatan disiplin kerja para pegawai.
4. Program diklat yang telah dilakukan oleh PT. PUSRI Palembang dilaksanakan secara berkesinambungan dan dilakukan sesudah 3 bulan pertama pelatihan. Dilaksanakan oleh atasan

langsung, untuk mengetahui kemampuan peserta dalam menyerap materi pelatihan yang telah diberikan. Selain itu pula untuk mengetahui keberhasilan dan efektifitas penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

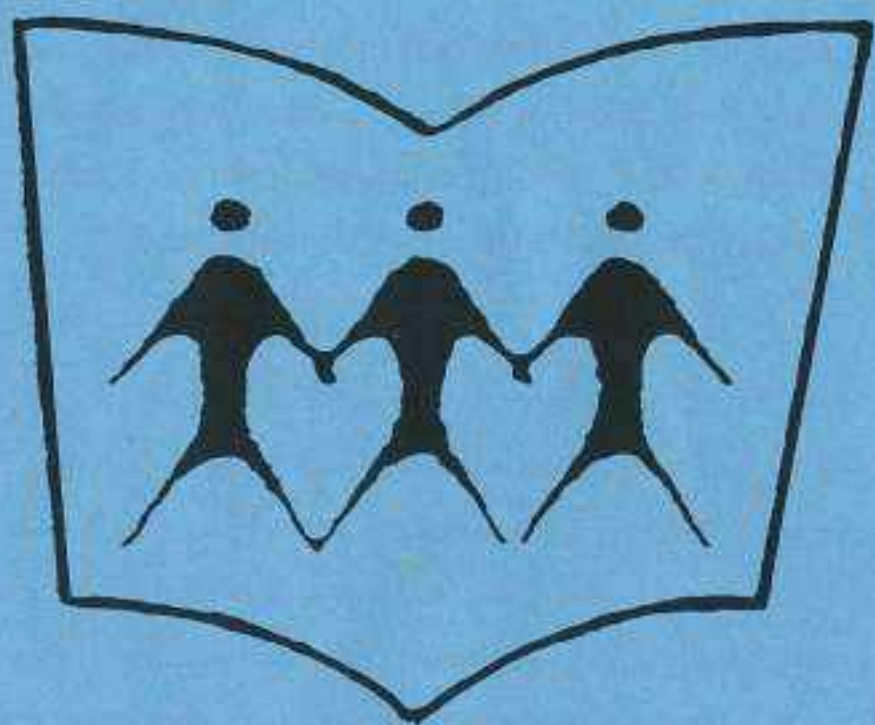
5.2. Saran-saran.

Perlu penelitian lebih lanjut tentang efektivitas dari cara penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan. Untuk mengetahui penjelasan yang lebih rinci pengembangan sumber daya manusia.

KOMPOSISI TENAGA KERJA PT. PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG



Sumber : PT. PUSRI 1996



IPWVI

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sunyoto, Modul Manajemen Sumber Daya Manusia, BP-IPWI, Jakarta, 1995 ;
- _____, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Modul Perkuliahan Program Magister manajemen IPWI, Jakarta 1995. Tidak dipublikasikan.
- Beach, Dale S, Personel The Management Of People at work, Fourth Edition, Macmillan Publishing Co, Inc, New York, 1980;
- Bambang Wahyudi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit SULITA, Bandung, 1991.
- Davis, Keith, Human Behavior at work : Organizational Behavior, Sixth Edition, Tata Mc. Graw - Hill Publishing, Company, Ltd, 1981;
- Dessler, Gary, Terjemahan oleh Agus Dharma, Manajemen Personalialia, edisi ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.
- Luthans, Fred, Organizational Behavior, Fifth Edition, Mc Graw - Hill International Edition, New York, 1989;
- Flipppo, Edwin B, Personel Management, Prentice hall, New Delphi, 1984;
- Hani, Handoko, T, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, BPFE-Yogyakarta 1992;
- Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga, Penerbit CV haji Masagung, Jakarta, 1990.
- Heidjrahman Ranupandoyo & Su'ad Husnan, "Manajemen Personalialia", Penerbit FE UGM Yogyakarta, 1992.
- Kartomo Wirosuhardjo, "Materi Kuliah Evaluasi Kinerja SDM", pada Program Magister Manajemen IPWI, Jakarta 1995. Tidak dipublikasikan.
- LPPM, Training for Trainers, Modul Lokakarya, Jakarta, 1993.

Lynton, R.P. dan Uday Pareek, Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Seri manajemen No. 101, PT. Karya Unipress, Jakarta, 1992.

Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia, Cetakan Keempat, Mandar-Maju-Bandung, 1991.

Moh. Asa'at, Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, 1991.

Nedler, Leonard and Zeace Nedler, The Handbook of Human Resource Development, John Wiley & Sons, Inc, New York, 1985;

Mondy, Wayne, R, and Robert M. Noe III, Human Resource Management, Fourt Edision, Allyn & Bacon, Boston, 1987.

Rae, Leslie, Mengukur Efektivitas Pelatihan, Seri Manajemen No. 69, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1990.

Sikula, Andrew F, Personel Administration and Human Resource Management, New York, A Willey Trans Edition, 1981;

Stone, T.H, Understanding Personel Manajemen, The Dryden Press, New York, 1992.

Stoner, J.A.F. dan R.E. Freeman, Manajemen, Edisi keempat, Intermedia, Jakarta, 1992.

Sudarmiyanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Ilham Jaya, Bandung, 1995.

Sutardjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Reka Cipta, Jakarta, 1992.

Sikula, Andrew F, Personal Administration and Human Resource Management, New York, A. Willey Trans Edition, 1981.

Werther, William B, and Keith Davis, Human Resource And Personel Management, Third Edition, Mc Graw-Hill International Edition, New York, 1989;

Yoder, Dale, Personel Management and Industrial Relation Sixth edition, New Delhi, Prentice Hall of India, 1981;