

## RINGKASAN EKSEKUTIF

RICKY RORIADY YUDISAPUTRA. **Kajian Pengembangan Karir Pada Industri Pengolahan Kayu Bekasi Dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia di PT. INHUTANI I** (Dibawah bimbingan Dr. Ir. E. Gumbira Sa'id, MADev dan Ir. Moelyadi).

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu sistem organisasi. MSDM bertujuan untuk memperoleh tenaga atau Sumberdaya Manusia (SDM) yang sesuai dan berkualitas, serta bagaimana mengelolanya agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian maupun pengembangan organisasi. Dalam penerapannya MSDM terdiri dari beberapa fungsi yakni penarikan dan seleksi, penempatan, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir dan pengembangan karir, penggajian dan hubungan industrial. Pengembangan karir sebagai salah satu fungsi MSDM mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya fungsi pengembangan karir akan terkait dengan fungsi-fungsi MSDM lainnya.

PT. Inhutani I adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki lingkup unit-unit kerja di daerah. Tujuan utama PT. Inhutani I secara menyeluruh adalah melakukan kegiatan ekonomi melalui aktivitas eksploitasi sumberdaya hasil hutan dan proses produksi kayu olahan serta perdagangan non kayu (damar, madu, minyak kayu putih, sagu, minyak cendana, gondorukem) untuk kebutuhan ekspor maupun pasar domestik. Disamping tujuan pokok tersebut, PT. Inhutani I turut berperan aktif sebagai agen pembangunan (*agent of development*) berdasarkan kebijakan pemerintah terhadap BUMN.

Dalam perkembangan usahanya PT. Inhutani I, khususnya di Industri Pengolahan Kayu Bekasi yang merupakan unit kerja lingkup PT. Inhutani I, telah menerapkan konsep pengembangan SDM melalui pendekatan MSDM, namun



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

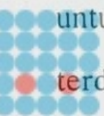


demikian dalam rangka mengantisipasi dampak dari perdagangan bebas yang tercermin dari intensitas persaingan yang semakin tinggi, timbul tantangan bagaimana meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM tersebut. Salah satu alternatif adalah melalui pengembangan karir yang merupakan salah satu fungsi dari MSDM. Melalui penelitian pengembangan karir tersebut diharapkan dapat diperoleh rumusan langkah-langkah strategis yang bermanfaat bagi efektivitas pengelolaan SDM khususnya, maupun organisasi atau perusahaan secara umum.

Masalah pengembangan karir merupakan masalah yang umum terjadi di berbagai perusahaan atau organisasi, seperti halnya di Industri Pengolahan Kayu Bekasi.

Tujuan studi ini adalah mengkaji pengembangan karir pada Industri Pengolahan Kayu Bekasi dalam kaitan menunjang pengembangan SDM di P. Inhutani I, dan memberi saran untuk pemecahan masalah tersebut yang sejalan dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Metode yang digunakan untuk menganalisa adalah kaji manajemen. Metode kaji manajemen ini secara prinsip adalah membandingkan perbedaan antara kenyataan/fakta di lapangan dengan kondisi ideal teoretis. Sedangkan pendekatan analisis yang digunakan berupa metode S.W.O.T, dimana beberapa kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan karir dikaji fakta-faktanya. Tujuan analisis tersebut adalah untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan internal yang menghasilkan suatu kekuatan dan kelemahan, sedangkan lingkungan eksternal akan menghasilkan peluang dan ancaman.

Dari hasil studi yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas pengembangan karir di Industri Pengolahan Kayu Bekasi masih perlu ditingkatkan. Faktor-faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah belum adanya perencanaan jangka panjang tentang kebutuhan tenaga kerja, belum adanya persyaratan jabatan untuk setiap pos jabatan yang terdokumentasi, belum adanya perencanaan karir yang terdokumentasi, belum efektifnya sistem penilaian prestasi dan belum efektifnya



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



program pendidikan dan pelatihan (diklat). Kekuatan perusahaan, seperti misi, struktur organisasi yang jelas, kemungkinan perluasan skala usaha, dan kebijakan-kebijakan pemerintah, memberi peluang untuk meningkatkan efektivitas MSDM melalui program pengembangan karir.

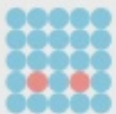
Beberapa langkah strategis dapat dilakukan dalam rangka mengatasi masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir di PT. Inhutani I (IPK Bekasi), yaitu :

1. Pembuatan persyaratan pekerjaan untuk setiap jabatan;
2. Pembuatan penilaian prestasi kerja yang mengacu pada tujuan operasional perusahaan, dapat terukur dan dapat dipantau secara berkala;
3. Pembuatan rencana jangka panjang tentang program diklat dengan didahului analisis kebutuhan pelatihan yang mengacu kepada pengembangan karir di masa mendatang;
4. Pembuatan rencana karir yang berupa promosi dan mutasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan pada potensi yang ada dan upaya-upaya yang telah dilaksanakan oleh PT. Inhutani I, khususnya di Industri Pengolahan Kayu Bekasi, selama ini sangat mendukung pemecahan permasalahan tersebut melalui langkah-langkah konkrit. Melalui langkah tersebut diharapkan kualitas maupun efektivitas SDM dapat lebih ditingkatkan, serta hasil yang lebih jauh yaitu adanya etos kerja, motivasi dan loyalitas yang semakin tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.