



WAKHYU SUPRIYATNA AFFANDI. NRP:9503006.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia Pada Pabrik Karet "H.T.Abdullah", Bogor. Di bawah bimbingan Syamsul Ma'arif dan Lukman M. Baga.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pabrik karet "HT Abdullah" adalah perusahaan perorangan yang memproduksi karet *compound*. Dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam dalam industri ini, perusahaan menyadari pentingnya pengembangan kualitas sumberdaya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumberdaya manusia, mengkaji faktor-faktor yang secara nyata mempengaruhi upaya pengembangan sumberdaya manusia, dan memberikan alternatif penyelesaian masalah pengembangan sumberdaya manusia di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan menggunakan *sign test* (uji tanda) untuk menganalisis data primer yang diperoleh dari penggunaan kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada dua kelompok yang berbeda dalam perusahaan, yaitu kelompok atasan atau kelompok manajemen sebanyak 7 orang dan kelompok bawahan atau kelompok tenaga kerja tetap sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang sederhana, dimana pengambilan keputusan umumnya masih sangat terpusat pada Direktur Utama, yang sekaligus merupakan pemilik perusahaan. Terpusatnya pengambilan keputusan memberikan

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.



dampak negatif pada pengembangan kemampuan karyawan dalam mengelola perusahaan. Kondisi seperti ini secara potensial dapat menimbulkan masalah di masa mendatang apabila persaingan semakin ketat.

Berdasarkan analisis uji tanda dari pendapat atasan dan bawahan dapat diketahui bahwa orientasi tugas atasan dalam perusahaan ini cukup dominan. Pihak manajemen selalu mementingkan pelaksanaan tugas, menilai hasil kerja, dan memberikan instruksi-instruksi kepada bawahan, serta memenuhi kebutuhan kerja bawahannya. Orientasi yang dominan pada tugas ini juga tidak menunjang pengembangan kualitas tenaga kerjanya, karena bawahan tidak diberikan tanggung jawab dan tidak dimampukan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan cukup memadai. Fasilitas kerja yang memadai ini dapat mendorong pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan menunjang pengembangan ketrampilan tenaga kerja. Hanya saja fasilitas penunjang seperti fasilitas perumahan, transportasi, dan pelatihan, dianggap tidak memadai oleh bawahan. Belum dipenuhinya fasilitas penunjang yang menjadi kebutuhan bawahan ini dapat mempengaruhi motivasi bawahan dalam bekerja.

Dalam menanggapi lingkungan, pihak atasan kurang sensitif. Lingkungan usaha perusahaan yang stabil dan perusahaan yang relatif kecil, membuat kondisinya belum dianggap faktor yang mempengaruhi pengembangan kualitas sumberdaya manusia.

