

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari sebagai perusahaan penghasil dan pemroduksi teh terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan guna menghadapi persaingan global. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari. Adapun pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan terdapat dalam beberapa bidang baik bidang pendidikan, pelatihan, maupun pengembangan karir.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pemahaman terhadap pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari. Dari hasil penelitian yang penulis laksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan cukup baik di Kantor PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari, akan tetapi beberapa kendala masih terjadi khususnya pelaksanaan administrasi sehari-hari. Beberapa kendala tersebut menyangkut dengan kurang maksimalnya pelaksanaan tugas kerja oleh beberapa Karyawan yang diakibatkan kurangnya kemampuan dalam mengatasi problem terkait alat elektronik, komputer, dan lain-lain.. Hal ini

disebabkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan masih kurang maksimal.

Hasil penelitian ini menjabarkan bahwa pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja para Karyawan. Hal ini dikarenakan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia yang kurang maksimal dapat menjadikan hasil tugas kerja juga kurang maksimal.

5.2. Saran

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian yang penulis laksanakan di Kantor PT Perkebunan Tambi Unit Produksi Tanjungsari penulis mengetahui permasalahan yang menjadi kendala dalam kegiatan administrasi kantor adalah pelaksanaan administrasi yang terkadang terhambat akibat adanya beberapa *problem* seperti dalam mengatasi masalah terkait teknologi yang berhubungan dengan administrasi kantor maupun dalam pelaksanaan tugas kerja. Menurut pendapat penulis hal yang dapat dilakukan guna pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan dilakukan peningkatan pengembangan baik itu dari segi pendidikan, pelatihan, maupun pengembangan karir. Pengembangan pendidikan dapat dilakukan dengan penambahan pendidikan teoritis utamanya yang berkaitan dengan kegiatan administrasi. Selanjutnya pelatihan dapat dilakukan contohnya dengan adanya pelatihan kepada Karyawan kantor dalam mengatasi permasalahan dasar terkait *problem* alat-alat elektronik yang

berhubungan dengan administrasi terhadap Karyawan. Selain hal tersebut ada juga pengembangan karir yang dapat dilakukan dengan kenaikan tingkat jabatan maupun pemindahan tugas terhadap Karyawan yang tentunya disesuaikan dengan keahlian dan bakat masing-masing Karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah ada guna meningkatkan kualitas hasil kerja Karyawan yang nantinya diharapkan berdampak positif bagi perusahaan.

