

RINGKASAN

PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA CV.

PALAPA SURABAYA. Moch. Aditya Istigfariansyah. H42170639, Tahun 2021, Program Studi Mesin Otomotif, Jurusan Teknik, Politeknik Negeri Jember. Azamataufiq Budiprasojo, ST., M.T (Penguji I/ Pembimbing PKL) dan Yudi Siswanto (Penguji II/ Pembimbing Lapang).

Praktik Kerja Lapang (PKL) adalah kegiatan mahasiswa untuk belajar secara langsung pada perusahaan/instansi/industri lainnya. Praktik Kerja Lapang ini merupakan kegiatan akademik yang wajib dilaksanakan oleh setiap mahasiswa Politeknik Negeri Jember, khususnya Program Studi Mesin Otomotif Jurusan Teknik. Kegiatan Praktik Kerja Lapang ini dilaksanakan di CV. Palapa Surabaya selama 1 bulan dimulai pada tanggal 1 Oktober- 31 Oktober 2021. Tujuan dari Praktik Kerja Lapang ini adalah untuk menambah pengetahuan mahasiswa untuk mengetahui perkembangan dan pengembangan SDM yang ada di perusahaan

Kegiatan umum mahasiswa di CV. Palapa Surabaya tidak hanya membantu dalam soal merawat dan memperbaiki kendaraan yang keluar masuk bengkel tetapi kami juga memberikan wawasan tentang apa yang kita pernah dapat dari bangku kuliah mengenai pentingnya kemajuan teknologi yang berkembang pesat di masa sekarang. PT.Palapa Surabaya beradaa ± 7 kilometer sebelah barat dari pusat kota surabaya secara geografis CV. Palapa berada pada koordinat E112°42'34,4124". Lintang Selatan dan 7°19'21,0396" Bujur Timur (titik koordinat lokasi).

Dalam penelitian dengan metode kualitatif ini, peneliti memperoleh data sekunder dan primer dari perusahaan CV. Palapa Surabaya melalui berbagai cara: data primer didapatkan melalui pengamatan dan wawancara, data sekunder didapatkan dengan melakukan studi dokumen yang salah satunya berupa Struktur Organisasi CV. Palapa Surabaya.

Dari hasil wawancara terhadap semua nara sumber ditemukan bahwa selama ini sebagian atau seluruh maksud pemberdayaan sumber daya manusia di CV. Palapa tidak terkait langsung terhadap upaya optimalisasi *human capital*

perusahaan. Hal itu kemungkinan besar disebabkan oleh kebutuhan yang tinggi mengenai orang-orang atau sumber daya manusia untuk mengisi jabatan-jabatan kosong dan konsentrasi kepada kualitas produksi dirasa lebih prioritas, sehingga pemberdayaan SDM tidak diarahkan untuk lebih strategis dan sistematis, bahkan untuk maksud mengoptimalkan *human capital* perusahaan.

Dari hasil kajian implementasi pemberdayaan SDM: dimensi pemberdayaan yang telah diimplementasikan dengan baik adalah perlindungan (*protecting*), dimensi yang sedang dilakukan namun masih perlu peningkatan adalah penguatan (*empowering*), pemungkinan (*enabling*), dan penyokongan (*supporting*), dimensi yang paling lemah serta perlu mendapat perhatian lebih adalah dimensi pemeliharaan (*fostering*).