



**KEBIJAKAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA PADA PT. BHARA INDUK
M E D A N**

Oleh

JAMANAHOR

No Stb 90 830 0046



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**KEBIJAKAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA PADA PT. BHARA INDUK
M E D A N**

S K R I P S I

Oleh :

JAMANAHOR

No. Stb. : 90 830 0046

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 1**

**Judul Skripsi : KEBIJAKAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA PADA PT. BHARA INDUK
MEDAN**

Nama Mahasiswa : J A M A N A H O R

No. Stambuk : 90.830.0046

NIRM : 901035000040

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. M. Miftahuddin, MBA)

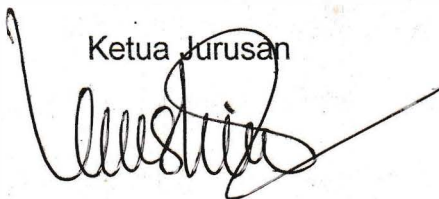
Pembimbing II



(Dra. Isnaniah Laili KS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. Muslim Wijaya, Msi)

Dekan



(Drs. Rasdianto, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 06 SEPTEMBER 2001

RINGKASAN

JAMANAHOR. “Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Bhara Induk Medan (Di bawah bimbingan Drs. H. M. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I dan Dra. Isnaniah Laili KS sebagai pembimbing II).

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih judul skripsi seperti yang tertulis di atas karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat potensial didalam setiap bentuk usaha termasuk instansi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuannya, sehingga penulis dapat mengetahui sejauh mana penerapan kebijakan penarikan dan pengembangan tenaga kerja yang dilakukan PT. Bhara Induk Medan.

Penulis memilih PT. Bhara Induk Medan sebagai objek penelitian disebabkan perusahaan tersebut bergerak dibidang hak penguasaan hutan (HPH) yang banyak menyerap tenaga kerja, sehingga perlu diteliti dan diketahui kebijakan penarikan dan pengembangan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Yang menjadi perumusan masalah pada penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis adalah : “prosedur penarikan dan pengembangan tenaga kerja belum efektif sehingga kualitas kerja belum dapat ditingkatkan”.

Dari hasil penelitian pendahuluan atau perumusan masalah di atas, maka hipotesis yang diterima ialah : “jika prosedur penarikan dan pengembangan tenaga kerja efektif, maka diharapkan kualitas tenaga kerja dapat lebih meningkat”.

Setelah kita mencapai uraian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. prosedur seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan.
2. Program pengembangan tenaga kerja dalam bentuk promosi jabatan telah dilakukan dengan sempurna, tetapi program pengembangan dalam bentuk latihan dan pendidikan masih terbatas pada departemen tertentu saja dan jumlahnya masih sedikit.

Dari kesimpulan di atas, penulis mengajukan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk usaha-usaha perbaikan sumber daya manusianya (tenaga kerja) pada masa yang akan datang antara lain :

1. Hendaknya pengembangan tenaga kerja dilakukan kepada setiap departemen dan jumlahnya jangan terbatas serta tidak hanya pada bagian tingkat atas saja tetapi menyeluruh pada setiap tingkatan lini organisasi.
2. Perusahaan perlu memberikan peluang yang sama kepada para pelamar yang tidak bisa berkomunikasi dalam bahasa Inggris dengan yang bisa tetapi mempunyai kemampuan akademis yang dapat diandalkan.

KATA PENGANTAR

Atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Penulis mampu menyelesaikan skripsi yang sederhana ini dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan dan nasehat yang besar sekali nilainya dalam menyelesaikan tulisan ini kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MSAk selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H.M. Miftahuddin, MBA selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, pengarahan, petunjuk, kritik serta koreksi dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk maupun saran atau koreksi dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh staf pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama di bangku perkuliahan.
5. Bapak Pimpinan PT. Bhara Induk Medan serta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan sebagai bahan penyusunan skripsi ini.
6. Teristimewa untuk isteri dan keluarga serta orang tua yang telah memberikan dorongan moril dan doa restu sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan tulisan ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis memanjatkan doa kepada Tuhan Yang Maha Esa semoga membalas jasa semua pihak di atas dan memberikan pahala yang berlipat ganda serta melindungi kita semua.

Medan,

2001

Penulis

(JAMANAHOR)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	2
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen SDM	6
B. Penarikan Tenaga Kerja	10
C. Fungsi dan Tujuan Penarikan, Pengembangan dan Motivasi Pegawai	13
D. Metode Penarikan, Pengembangan dan Motivasi	16

E. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja	21
BAB III : PT. BHARA INDUK MEDAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	24
B. Kebijakan Penarikan Tenaga Kerja Pada Perusahaan	29
C. Sumber-sumber Tenaga Kerja	31
D. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja	33
E. Pengembangan Tenaga Kerja	38
F. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Dalam Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja	41
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	43
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	48
B. SARAN	49
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. : Penarikan Tenaga Kerja Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1997 – 1999	31
Tabel 2. : Hasil Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1997 – 1999	36
Tabel 3. : Penempatan Tenaga Kerja Tahun 1997 – 1999	37
Tabel 4. : Pegawai Yang Mendapatkan Kesempatan Promosi Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1997	39
Tabel 5. : Pegawai Yang Mendapatkan Kesempatan Promosi Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1998	39
Tabel 6. : Pegawai Yang Mendapatkan Kesempatan Promosi Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1999	39
Tabel 7. : Pegawai Yang Mengikuti Program Diklat Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1997	40
Tabel 8. : Pegawai Yang Mengikuti Program Diklat Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1998	41
Tabel 9. : Pegawai Yang Mengikuti Program Diklat Pada PT. Bhara Induk Medan Tahun 1999	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 1. : Struktur Organisasi, Tugas Dan Wewenang Pada PT. Bhara Induk Medan	25
Tabel 2. : Prosedur Seleksi Tenaga Kerja Yang Diterapkan PT. Bhara Induk Medan	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang potensial di dalam setiap bentuk usaha termasuk instansi pemerintah, maupun dalam upaya pencapaian tujuan. Guna merealisasikan tujuan tersebut, maka diperlukan adanya manajemen yang baik. Orang yang memiliki manajemen yang baik atau yang sukses dalam tugasnya adalah orang yang dapat mencapai hasil melalui kegiatan orang lain.

Secara kodratnya setiap manusia memiliki sifat, pembawaan dan pengetahuan yang berbeda, apalagi dengan kemajuan teknologi dewasa ini, maka masalah tenaga kerja akan semakin rumit dan kompleks. Dimana dalam keadaan seperti inilah manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mengembangkan tenaga kerja, agar kualitas tenaga kerja itu dapat dipertahankan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperhatikan pengelolaannya. Dalam hubungan ini maka fungsi-fungsi operasional dari fungsi pengadaan dalam manajemen sumberdaya manusia sejak dari penarikan pegawai, seleksi, penempatan dan seterusnya, keberhasilannya akan sangat menentukan bagi kesuksesan fungsi berikutnya, yaitu pengembangan. Oleh karena itu fungsi-fungsi tersebut harus menjadi

perhatian yang sungguh-sungguh dengan perolehan yang spesifik. Demikian pula dalam penempatan tenaga kerja baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dan penempatan yang tepat akan sangat mendukung suksesnya proses pengembangan berikutnya.

Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran yang cukup besar pada masalah pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pengembangan pegawai dan memotivasi pegawai tersebut, dimana hal ini merupakan sarana penunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena bagaimanapun baiknya suatu kebijaksanaan dalam suatu perusahaan pada akhirnya akan terbentuk pada aspek manusianya.

Bila prestasi karyawan jelek berarti prosedur penarikan dan pengembangan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan itu perlu ditinjau kembali, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan kecakapan yang dimiliki tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "**Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja pada PT. Bhara Induk**".

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Filippo. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Penerbit Ertangga, Jakarta. 1994.
- Hani T. Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kedua, Jakarta. 1990.
- M. Manullang. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Ghalia, Jakarta. 1990.
- Moekijat. *Latihan dan Pengembangan Kepegawaian*. 1984.
- AS. Moenir. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta. 1990.
- Musanif. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Edisi Kedua Cetakan Kedua. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 1990.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia, Jakarta. 1985.
- Soekidjo Notoadmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 1992.
- H. Ranupandojo. dan Suad Hasan. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat Cetakan Keenam, Jakarta. 1990.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 1997.
- Jhon Soeprihanto. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 1992.
- Winarno Surakhmad. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Penerbit Tarsito, Bandung. 1985.