

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA  
PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA  
M E D A N**



Oleh :

**PONIMIN KARDI**  
No. Stb. : 97 830 0194



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

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA  
PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA  
M E D A N**

**S K R I P S I**

Oleh:

***PONIMIN KARDI***  
No. Stb. : 97 830 0194

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 : KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
PADA PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA  
MEDAN**

**Nama Mahasiswa : PONIMIN KARDI**

**No. Stambuk : 97 830 0194**

**Jurusan : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**( Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA. )**

**Pembimbing II**



**( Dra. ISNANIAH LAILI KS. )**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**( Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi )**

**Dekan**



**( Drs. RASDIANTO, MS, Ak )**

**Tanggal Lulus : 11 Maret 2002**

## RINGKASAN

PONIMIÑ KARDI, "**Kebijaksanaan Penarikan Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan**" dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah Laili KS selaku Pembimbing II.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dan utama setiap organisasi perusahaan, baik badan usaha pemerintah maupun swasta ataupun berupa instansi. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, pencapaian prestasi ataupun tingkat produktivitas yang tinggi dari masing-masing tenaga kerja.

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja seperti yang diharapkan di atas, terlebih dahulu seorang pimpinan harus berpegang dan mewujudkan semboyan dari penempatan tenaga kerja yang berbunyi *the right man on the right place* atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu diperlukan suatu proses mulai dari kegiatan analisis pekerjaan, penentuan sumber tenaga kerja, seleksi sebelum tenaga kerja itu diterima dan ditempatkan sebagai tenaga kerja di dalam perusahaan. Proses seleksi ini harus dilakukan secara objektif.

Dilaksanakannya pengadaan tenaga kerja adalah karena adanya tenaga kerja yang keluar/berhenti atau karena adanya kekurangan tenaga kerja atau karena adanya perluasan organisasi.

Fungsi pengadaan tenaga kerja merupakan salah satu tugas penting oleh setiap pimpinan, karena pimpinan memperoleh hasil

melalui personil atau bawahan. Agar bawahan dapat berprestasi sesuai dengan yang direncanakan, maka pimpinan harus memberikan perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi pengadaan tenaga kerja.

Setelah penulis mengadakan analisis dan evaluasi atas deskripsi bab-bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja dilakukan melalui dua sumber yaitu dari dalam perusahaan dan luar perusahaan. Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan biasanya dilakuakn untuk mengisi jabatan yang lowong dari tenaga kerja yang ada.
2. Pengadaan tenaga kerja dilakukan secara sistematis menyangkut perencanaan yang matang sampai dengan analisa jabatan.
3. Proses seleksi tenaga kerja pada perusahaan kurang objektif, dimana pihak perusahaan tidak melakukan ujian fisik untuk mengetahui apakah pelamar berbadan sehat atau tidak.
4. Perusahaan mempunyai suatu sistem perencanaan dalam penarikan tenaga kerja yang dibutuhkan dengan jumlah para pelamar. Perencanaan ini sangat perlu dibuat untuk menghindari terjadinya pemborosan dana seleksi tenaga kerja.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan memberikan insentif sebagai berikut :
  - a. Pemberian insentif material
  - b. Pemberian insentif non material

6. Pengukuran produktivitas kerja yang diterapkan perusahaan didasarkan pada sistem yang disebut a general theory of productivity.
7. Untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja, perusahaan selalu memperhatikan beberapa faktor, yaitu :
  - a. Memberikan gaji yang layak dan adil
  - b. Memberikan kesempatan untuk maju
  - c. Menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat
  - d. Memberikan insentif yang terarah
8. Dalam rangka pencapaian tingkat produktivitas yang baik, perusahaan memberikan rangsangan berupa:
  - a. Tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang melakukan lembur.
  - b. Penghargaan dari pimpinan berupa piagam penghargaan atas kerajinan dan kehadiran tenaga kerja.
9. Untuk menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat, PT. Barat Asia Bottling Sejahtera mengadakan latihan induksi/orientasi selama satu bulan. Hal ini dilakukan karena dapat dirasakan manfaatnya antara lain :
  - a. Tenaga kerja yang baru diterima akan lebih cepat menyesuaikan diri dalam rangka pelaksanaan tugas pekerjaan.
  - b. Pimpinan perusahaan akan mengetahui kemampuan dibidang yang mana ia lebih dominan.

- c. Pekerjaan yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik dan memuaskan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Pegawai yang hendak diterima sebaiknya diseleksi secara ketat, baik yang diberi rekomendasi oleh tenaga kerja lama maupun koneksi/kenalan ataupun keluarga, sehingga setelah melewati masa pengangkatan benar-benar siap pakai.
2. Perusahaan hendaknya membuat rencana latihan tahunan yang disesuaikan dengan kebijaksanaan departemen tenaga kerja, disamping itu perlu merencanakan peningkatan karir guna mengembangkan kemampuan dan keterampilan dan diadakan promosi agar tidak terjadi kebosanan melaksanakan tugasnya.
3. Dalam proses seleksi tenaga kerja hendaknya lebih baik ditingkatkan terutama dalam seleksi fisik calon tenaga kerja agar diperoleh tenaga kerja yang berbadan sehat.
4. Kebijakan yang diberikan perusahaan berupa insentif hendaknya dapat ditingkatkan agar tenaga kerja benar-benar menekuni pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan masing-masing tenaga kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.
5. Hendaknya dalam pengukuran produktivitas kerja dengan menggunakan a general system theory of productivity, pengukuran

aspek-aspek non fisik (yang sulit dikuantifikasikan) lebih ditingkatkan agar tidak terjadi kesalahan.

6. Di dalam penarikan tenaga kerja hendaknya harus berdasarkan pada tahun-tahun sebelumnya sehingga apabila terjadi hambatan-hambatan dalam penarikan tersebut dapat diatasi.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Kebijaksanaan Penarikan Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan moril dan materil serta bimbingan dari berbagai pihak. Atas segala bimbingan dan bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS, Ak, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi, selaku Pebantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus sebagai ketua Sidang Meja Hijau.
3. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan fikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

5. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus sebagai pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu staf pengajar serta seluruh karyawan Universitas Medan Area, khususnya Fakultas Ekonomi.
7. Bapak Pimpinan Perusahaan PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan beserta seluruh staf dan karyawan.
8. Istri tercinta dan seluruh anak-anak tersayang serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan moril dan materil sejak perkuliahan hingga selesainya pendidikan penulis.
9. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang memberikan dorongan dan bantuan dalam penulisan skripsi dan selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa isi skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran akan penulis terima demi kemajuan dihari mendatang. Kiranya Tuhan Yang Maha Esa selalu menyertai kita dan akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 2002  
Penulis,

Ponimin Kardi

# DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR GAMBAR .....	
DAFTAR TABEL .....	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis .....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian dan Fungsi Penarikan tenaga kerja .....	7
B. Proses Penarikan dan Sumber-sumber Tenaga Kerja .....	8
C. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja .....	10
D. Pengertian Fungsi dan Metode Pengukuran Produktivitas .....	18

	E. Hubungan Penarikan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja..	23
BAB III	: PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA MEDAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	25
	B. Proses Penarikan dan Sumber-sumber Tenaga Kerja .....	32
	C. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja .....	34
	D. Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya .....	42
	E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Dalam Pengadaan Tenaga Kerja .....	45
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI .....	48
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	59
	B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA	.....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Langkah-langkah Dalam Proses Seleksi .....	11
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Barat Asia Bottling Sejahtera Medan .....	27

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Pada umumnya perusahaan dalam kegiatan operasinya menggunakan beberapa sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana memanfaatkan salah satu sumber daya yang paling dominan yaitu sumber daya manusia, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, agar pencapaiannya secara efektif dan efisien dapat terwujud, merupakan masalah pokok bagi manajer perusahaan khususnya manajer sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dan utama setiap organisasi perusahaan, baik badan usaha pemerintah maupun swasta ataupun berupa instansi. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, pencapaian prestasi ataupun tingkat produktivitas yang tinggi dari masing-masing tenaga kerja. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja seperti yang diharapkan di atas, terlebih dahulu seorang pimpinan harus berpegang dan mewujudkan semboyan dari penempatan tenaga kerja yang berbunyi *the right man on the right place* atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu diperlukan suatu proses mulai dari kegiatan analisis pekerjaan, penentuan sumber tenaga kerja, seleksi sebelum tenaga kerja itu

diterima dan ditempatkan sebagai tenaga kerja di dalam perusahaan. Proses seleksi ini harus dilakukan secara objektif.

Hal ini perlu untuk mendukung dalam menjalankan operasi perusahaan yang akan diharapkan dengan tanggung jawab dan tantangan yang cukup besar untuk tumbuh dan maju sesuai dengan tujuan dan tuntutan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut dengan efektif dan efisien, maka keberhasilan fungsi penarikan sumber daya manusia dan penempatannya yang didukung oleh kemampuan dan pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut, yang diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa penarikan sumber daya manusia memegang peranan penting pada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sehubungan dengan itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai topik tersebut dan memilih objek penelitian pada perusahaan tersebut, karena dipandang cukup memenuhi syarat untuk penelitian ilmiah dimaksud sehingga penulis memilih judul penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut: "KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA PT. BARAT ASIA BOTTLING SEJAHTERA MEDAN".

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi II, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988. ✓
- Artoyo, Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian dan Peranannya, Edisi II, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1986. ✓
- AS Munir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan, Edisi I, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1985. ✓
- Bambang Kusriyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No. 9, Jakarta, 1986. ✓
- Heidjrachman Ranupandjojo, Manajemen Personalia dan Produktivitas, Edisi II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1986. ✓
- Mauled Mulyono, Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Edisi I, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Mudarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987. ✓
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Edisi II, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993.
- Payaman Simanjuntak, Prinsip dan Konsep Produktivitas, Edisi I, LPFE-UI, Jakarta, 1985. ✓
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gito Sudarmo, Manajemen Personalia, Edisi II, BPFE UGM, Yogyakarta, 1992.
- Sondang P. Siagian, Peranan Staf dalam Manajemen, Edisi III, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1991.
- Surjadi Prawirosentono, Metode Pendekatan Atas Sumber Daya Manusia Indonesia, Edisi I, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Susilo Mantoyo Kal, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE UGM, Yogyakarta, 1992.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE UGM, Yogyakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik, Edisi VI; Penerbit Tarsito, Bandung, 1994.