

**SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT.GENERASI LESTARI JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

**Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Ujian Tingkat Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ISNAINI
02 832 0085**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2007**

Judul Skripsi : SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT.GENERASI LESTARI JAYA MEDAN

Nama Mahasiswa : ISNAINI

No.Stambuk : 02 832 0085

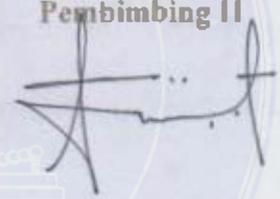
Jurusan : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

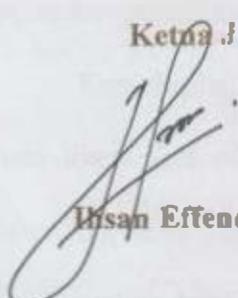

(Drs.Muslim Wijaya, MEd)

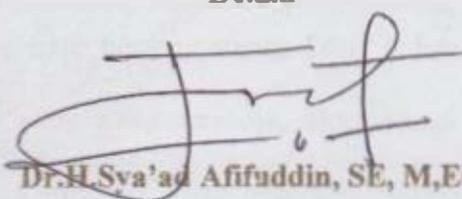

(Amrin Mulia, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


Hsan Effendi, SE, MSi


Dr.H.Sya'ad Afifuddin, SE, M,EC

RINGKASAN

Isnaini

" SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. GENERASI LESTARI JAYA MEDAN " dibawah bimbingan Bapak Drs. Mustim Wijaya, Msi sebagai Pembimbing I dan Bapak Amrin Mulia Nasution, MM sebagai Pembimbing II

Karyawan merupakan masalah yang rumit bagi setiap perusahaan, disamping permasalahan lainnya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawannya, sebab manusia yang bekerja di dalam perusahaan merupakan sumber penentu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran besar pada masalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan sentral yang menggerakkan dinamika di suatu

perusahaan atau organisasi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu berpulang pada manusia manusia yang terlibat aktif di dalamnya.

Sumber Daya Manusia disebut juga personalia yang diambil dari kata *personel*. Sedangkan manajemen personalia diambil dari kata aslinya yaitu *personel management*. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu

PT. Generasi Lestari Jaya Medan adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka menggalakkan penanaman modal dalam negeri. Perusahaan bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit (TBS).

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah apakah penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan manajemen perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan. Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada perusahaan masalah kepersonaliaan khususnya penarikan dan pengembangan karyawan selalu mendapat perhatian khusus.

Dari kesimpulan yang diperoleh:

1. Kebijakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara keseluruhan sudah cukup baik, dimana pihak perusahaan cukup memperhatikan tentang kualitas sumber daya karyawan yang akan dipekerjakan.

2. Struktur organisasi yang dijalankan di PT. Generasi Lestari Jaya Medan berbentuk garis dan staf dimana dalam menjalankan kegiatan usaha pimpinan perusahaan memberikan instruksi langsung kepada bawahannya, dan masing masing bawahan memberikan pertanggung jawaban tugasnya kepada atasannya masing – masing secara vertikal.
3. Penarikan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, dilakukan melalui dua sumber dari dalam dan luar perusahaan.
4. Penarikan tenaga kerja dilakukan secara sistematis dengan perencanaan yang matang sampai kepada analisa jabatan.

Selanjutnya penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam hal penarikan dan pengembangan karyawan di PT. Generasi Lestari Jaya Medan harus tetap dilakukan dengan sebaik – baiknya yang mengacu ke praktek yang sehat.
2. Calon tenaga kerja yang hendak diterima sebaiknya diseleksi secara ketat, baik yang diberi rekomendasi atau tidak, agar setelah melewati masa pengangkatan benar – benar siap pakai.
3. Dalam proses penarikan perlu didasarkan pada pengalaman tahun sebelumnya sehingga bila terjadi hambatan akan dapat teratasi.
4. Tenaga kerja yang lulus, hendaknya diberikan pendidikan dan pelatihan kerja untuk bidang dimana ia akan ditempatkan sehingga penempatan nantinya sesuai dengan *the right man on the right place*.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang atas berkah, karuniaNya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dalam kesempatan ini menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana-sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan tetima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.H.Sya'ad Afifuddin, SE, M,EC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Drs.Muslim Wijaya, Msi sebagai Pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Amrin Mulia Nasution, MM sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini.

6. Sefuruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan PT. Generasi Lestari Jaya Medan beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
9. Teristimewa kepada kedua orang tuaku, yang telah membesarkan dan memberikan dorongan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amm.

Medan Mei 2007
Penulis

(Isnaini)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Arti dan Pentingnya Manajemen SDM	6
B. Pengertian Dan Tujuan Penarikan Karyawan	8

C. Sumber -- Sumber Karyawan	11
D. Pengertian dan Proses Pengembangan Karyawan	15
E. Hubungan Penarikan Dengan Efektifitas Kerja ...	19



BAB III:	PT. GENERASI LESTARI JAYA MEDAN	
A.	Gambaran Umum Perusahaan	22
B.	Prosedur dan Metode Penarikan Karyawan	31
C.	Metode Pengembangan Karyawan	37
D.	Efektifitas Kerja Karyawan Yang Dicapai	43
E.	Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	44
BAB IV:	ANALISIS DAN EVALUASI	46
BAB V :	KESIMPULAN DAN SARAN	51
A.	Kesimpulan	51
B.	Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Pola Pembinaan Karyawan.....	16
Tujuan dan Pengembangan Karyawan.....	19
Struktur Organisasi PT.Generasi Lestari Jaya Medan.....	25

DAFTAR TABEL

	Halaman
Jumlah Tenaga Kerja PT.Generasi Lestari Jaya Medan Tahun 2006	31
Daftar Kegiatan Penarikan Karyawan PT.Generasi Lestari Jaya Medan Tahun 2004 – 2005.....	35
Daftar Kegiatan Penarikan Karyawan PT.Generasi Lestari Jaya Medan Tahun 2006.....	36
Daftar Kegiatan Pengembangan Karyawan PT.Generasi Lestari Jaya Medan Tahun 2004 – 2005	42
Daftar Kegiatan Pengembangan Karyawan PT.Generasi Lestari Jaya Medan 2006.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi itu. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan berputar pada manusia - manusia yang terlibat aktif di dalamnya

Secara umum tujuan yang ingin dicapai semua perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelanjutan hidup dan mewujudkan pengembangan. Agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, dalam arti berjalan efektif dan efisien maka keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik dan dengan konsisten. Salah satu faktor yang penting untuk dikelola dengan baik adalah masalah penarikan karyawan, karena karyawanlah yang akan melaksanakan, menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan dalam proses pencapaian tujuan.

Karyawan dalam perusahaan perlu dikelola mulai dari penarikan, seleksi, penempatan dan seterusnya. Diadakannya penarikan karyawan dikarenakan adanya karyawan yang keluar / berhenti atau karena adanya kekurangan atau karena perluasan kegiatan perusahaan. Kegiatan penarikan karyawan tidaklah secara langsung berpengaruh terhadap efektifitas kerja

diperusahaan. Untuk hal tersebut maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan yang ideal mengenai jumlah yang diperlukan, sumber karyawan dan lain – lain.

Agar diperoleh efektifitas yang maksimal dari karyawan maka harus dilakukan penarikan melalui program seleksi dan pengembangan sesuai bidang keahlian. Hal ini penting agar terjadi hubungan timbal balik dimana perusahaan memperoleh nilai tambah, karyawan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mengembangkan karier dan potensinya guna kebertasiran perusahaan.

PT. Generasi Lestari Jaya Medan adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka menggalakkan penanaman modal dalam negeri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang dilengkapi dengan unit pengolahan yang menghasilkan minyak Crude Palm Oil (CPO).

Memahami betapa pentingnya pengaruh penarikan dan pengembangan karyawan terhadap efektifitas kerja pada suatu perusahaan, mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan memilih judul:

“ Sistem Penarikan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Generasi Lestari Jaya Medan.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada PT. Generasi Lestari Jaya Medan, ditemukan masalah yang kemudian dirumuskan sebagai berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Fillipo, **Manajemen Personalialia**, Penerbit Erlangga, Cetakan VI, Jakarta, 1998.
- Eliner H.B dan Robert DS, **Manajemen Personalialia**, Cetakan IX, Penerbit PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Gunawan Jiwanto, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi I, Cetakan II, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2002.
- Heidrachman dan Suad Husnan, **Manajemen Personalialia**, Edisi IV, BPFE - UGM, Yogyakarta, 1999.
- M. Manullang, **Manajemen Personalialia**, Edisi III, Cetakan III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan**, CV. Mas Agung, Cetakan I, Jakarta, 2002.
- Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan II, Penerbit Alumni, Bandung, 2000.
- Payaman J. Simanjuntak, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, LPFE-UI, Jakarta, 2003.
- Panji Anoraga, **Psikologi Kepemimpinan**, Cetakan II, Edisi I, Rineka Cipta, Semarang, 2002.
- Soekidjo Notoadmodjo, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi II, Cetakan III, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 2001.
- Winarno Surakmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode Dan Teknik**, Edisi VIII, Penerbit Tarsito, Bandung 1995
- Setiawan Djuhanic, **Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi**, Penerbit Yrama Widya, Bandung, 2001