

PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

PADA PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912

CABANG MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

SUKIRNO

NIM : 03 832 0019

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



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

Judul : PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
PADA PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG
MEDAN

Nama : SUKIRNO
No. Stambuk : 03. 832. 0019
Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dra. Hj.Rafi'ah Hasibuan MM)

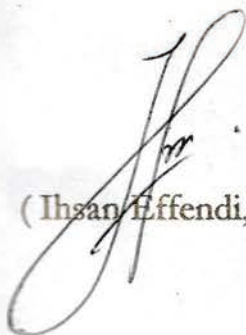
Pembimbing II



(Amrin Mulia Utama, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE,MSi)

Dekan



(DR. H. Sya'ad Afifuddin S. SE,M.Ec)

Tanggal Lulus : 11 Mei 2007

RINGKASAN

SUKIRNO, PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT.ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG MEDAN

(dibawah bimbingan Dra.Hj.Rafi'ah Hasibuan,MM,sebagai Pembimbing I dan Bapak Amrin Mulia Utama Nasution, SE , MM ,sebagai pembimbing II).

PT.AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Medan adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi jiwa. Adapun rumusan masalah yang menjadi topik penelitian adalah “pelaksanaan perekrutan karyawan belum sesuai dengan progam perusahaan yang diterapkan ,sehingga kurang berhasil secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Untuk memperoleh data sekunder dan data primer yang diperlukan , penulis mengadakan penelitian kepustakaan dan lapangan. Berdasarkan data yang di peroleh , penulis berusaha melakukan analisis dan evaluasi sejauh mana dalam pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karyawan ang diterapkan pada PT.AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Medan ,yaitu degan membandingkan data sekunder dan data primer dan berdasarkan analisis dan avaluasi itu maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain:

1. Jika dilihat dari segi jumlah karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Medan merupakan organisasi yang sangat besar, dimana jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) orang.
2. Proses perekrutan karyawan yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Medan melalui dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan.

3. Dalam melaksanakan perekrutan karyawan di PT. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Medan menggunakan dua sistem, yaitu sistem perekrutan yang dilakukan sesuai dengan keahlian dan sistem perekrutan yang dilakukan tidak membutuhkan keahlian pada disiplin ilmu.
4. Pengembangan karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Medan adalah melaksanakan program kerja tentang pendidikan, latihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Pengembangan karyawan juga merupakan upaya untuk menyiapkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan untuk memegang tanggung jawab dimasa yang akan datang.
6. Kebijakan yang dilakukan karyawan ini sudah cukup baik, dimana pihak perusahaan cukup memperhatikan tentang kualitas karyawannya, dalam perusahaan pengambilan keputusan adalah pimpinan operasional, segala sesuatu mengenai aktivitas perusahaan harus diputuskan oleh pimpinan operasional yang dibantu oleh staff/pejabat dalam merumuskan suatu masalah.
7. Pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Medan telah dapat dikatakan, bahwa prosedur perekrutan karyawan yang digunakan oleh perusahaan sudah efektif, efisien dan sistematis.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG MEDAN”** sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-I Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Secara khusus penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tiada terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta atas do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya yang tiada terhenti kepada penulis.

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak dan kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Sya'ad Afifuddin S.SE, M.Ec. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Ibu Dra. Hj. Rafi'ah Hasibuan, MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan waktu, pemikiran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Amrin Mulia Utama Nasution SE, MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, pemikiran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar serta pegawai (Terutama bang Ucok, bang Gulo, kak Tini, bang Manahan, kak Fatma) terima kasih atas bantuannya walaupun kadang penulis bikin repot dan sebel '(aa capec deeeeh...!)
6. Bapak Erwin Eriady, Amd, AAIJ yang telah bersedia menerima penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh staf AJB BumiPutera 1912 Cabang Medan yang telah banyak membantu dalam penelitian.
7. Buat ade-ade gue Rudi "N" Yoyo', sekolah yang rajin jangan bandel ya ! buat Vitri jangan nakal yaa!
8. **FIZAH** sahabat gue, paling baik yang banyak bantu gue, memberi semangat dan dorongan, makasih yee ! kapan kawin nih ? undang-undang yaa? awas kalo nngak, bed cover nya nngak gue kasih lho ..!
9. Buat Yuni, Ardi, Roni, Zaenal, Otong, Dani, Juli, Dina semangat yaa kuliahnya kapan nyusul Wisudanya niiii.....? Be Best my friends 4 ever.
10. Teman-teman Kost yang paling baik, Ibu Anisah dan Kak Intan, Yuku, Iwan batak, Melki Bodatdo, Ayu, Dina, Fadly si modal-madil, si kalong malam Supri dan David kuliah yang bener, kasihan Ortu kalian.
11. Ibu Kost dan Bapak kost jangan cerewet kali napa ? jangan curi arus listrik dari kami dong ? Ibu kost lama (Ibu Feny dan P' Piot) kapan pindah ? terjual belum rumahnya nih..? kalau nggak same kirno aje..!

12. Buat Eviyanti, Netty, Bella, Juni, Aprina, Peaceee men...?, jangan sombong-sombong kali ?
13. Buat Ziah makasih yaa...? Spesial buat Nia makasih kritiknya, Buat kak Dwie makasih mawarnya (Jangan pingsan lagi yaa, kalo ke Brastagi).
14. Buat Manda, Sari (co eleeeee yang baru jadian, makan-makannya dong ? Buat anak-anak 06 semangat dan perjuang kan IMI, Okeeee !
15. Dan seluruh teman-teman aku yang banyak membantu aku baik moril maupun Fisik yang nggak mungkin disebut satu-persatu karena keterbatasan kertas. hee.....!

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT, semoga senantiasa melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya kepada kita semua. Amin, Amin Ya Robbal 'Alamin.

Medan, 26 Juli 2007

Penulis

(SUKIRNO)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
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 pegumpulan data	4
F. Metode Analisis.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Penjelasan singkat tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pengertian Rekrutmen dan Pengembangan karyawan	11
C. Fungsi dan Prosedur Rekrutment Karyawan	15
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karyawan	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan pemilihan judul

Rekrutmen diartikan suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon, atau dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses rekrutment (penarikan) diukur dengan didapatkannya calon yang baik, dan ketidakberhasilan perekrutan berarti tidak didapatkannya calon yang paling berpotensi. Beberapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik bila jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang kosong, karena bilamana semakin banyak berarti dapat dilakukan seleksi yang teleti.

Sumber daya manusia dalam karyawan adalah suatu perusahaan sangat diperhatikan karya pengelolaannya. Dalam hubungan ini maka fungsi-fungsi operasional dari fungsi perekrutan dalam manajemen sumber daya manusia sejak dari perekrutan karyawan, seleksi, penempatan dan seterusnya, keberhasilan akan

sangat menentukan bagi kesuksesan fungsi berikutnya, yaitu pengembangan karyawan. Oleh karena itu fungsi-fungsi tersebut harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh dengan memperoleh spesifik. Demikian pula dalam penempatan karyawan baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan yang tepat akan sangat mendukung suksesnya proses pengembangan berikutnya.

Setelah karyawan diterima dan ditempatkan maka langkah selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah mengenai pengembangan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan lebih mengetahui tugas dan tanggung jawabnya yang diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan karyawan inilah suatu proses yang terus menerus dapat dilaksanakan, karena dalam organisasi yang dinamis akan selalu timbul masalah baru, baik dibidang teknologi, ilmu pengetahuan dan kebutuhan jabatan-jabatan baru yang lebih kompleks dan memerlukan penanganan yang baik dan terpadu.

Hal yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dengan kegiatan-kegiatan yang dibagi memerlukan sistem pelaksanaan rekrutment dan pengembangan karyawan yang efektif dan efisien, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu pula halnya dengan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Medan, bahwa pelaksanaan dan pengembangan karyawan perlu diterapkan lebih efektif dan efisien, guna mendapatkan karyawan yang berpotensi.

DAFTAR PUSTAKA



- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001.
- Dale Yarder & Buff, **Personnel Management and Industrial Relation, Manajemen Personalia dan Relasi Industri**, Terjemahan M. Ridwan, Cetakan Ketiga, Penerbit Gunung Agung, Jakarta 1998.
- Hadipoerwono, **Tata Personalia**, Cetakan kelima, Edisi Revisi, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta 2002.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2002.
- Melayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2001.
- Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo 2004.
- Moekijat, **Manajemen Kepegawaian (Personel Management)**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung 2000.
- M. Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2001.
- Strauss Sayles, **Personel The Human Problems Of Management, Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi**, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Buku Ketiga, Penerbit PT. Binaman Presindo, LPPM, Jakarta 2002.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2001.
- Winarno Surakhman, **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Tekhnik**, Edisi III, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Tarsito, Bandung, 2001.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.