

KEBIJAKSANAAN SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA CV. SUMBER REZEKI MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

Adi Rahwansyah L. Gaol

No. Stambuk : 95 830 0298

Skrripsi 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**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)29/1/24

Judul Skripsi : **KEBIJAKSANAAN SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA CV. SUMBER REZEKI MEDAN**

Nama Mahasiswa : *Adi Rahwansyah L. Gaol*

No. Stambuk : 95 830 0298

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)


(Dra. ISNANIAH LAILI, KS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)


(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

UNIVERSITAS MEDAN AREA Anggal Lulus : 5 Nopember 2001

RINGKASAN

ADI RAHWANSYAH L. GAOL, KEBIJAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM SISTEM PENARIKAN, PENGEMBANGAN DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV. SUMBER REZEKI MEDAN, (Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I dan Ibu Dra. Isnainiah Laili KS sebagai pembimbing II).

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.

CV. Sumber Rezeki Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, penjualan peralatan kantor dan percetakan. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan semakin tajamnya persaingan dibidang ini maka perusahaan berusaha untuk memberikan layanan terbaik bagi konsumennya, salah satu kunci keberhasilan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sistem penarikan karyawan yang dilaksanakan CV. Sumber Rezeki Medan adalah :

1. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja
2. Lamaran yang masuk secara kebetulan
3. Nepotisme

Meskipun karyawan-karyawan yang baru diterima dianggap telah memenuhi persyaratan untuk bekerja, tidak jarang mereka melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karena itu perlu diberikan latihan dan dikembangkan dalam bidang-bidang tertentu sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan karyawan yang dilakukan CV. Sumber Rezeki Medan adalah dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan
2. Mengikuti seminar-seminar
3. Magang perusahaan-perusahaan lain.

Setelah karyawan mampu untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan, maka selanjutnya perlu diberikan motivasi sebagai rangsangan agar karyawan benar-benar melaksanakan tugasnya dan merasa diperhatikan dalam perusahaan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh CV. Sumber Rezeki Medan dilaksanakan dengan dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

Jadi tidak dapat dipungkiri bahwa penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan adalah satu sistem yang saling berhubungan dan saling mendukung. Tanpa adanya keharmonisan diantaranya maka sistem tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik dan para karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang akibatnya akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Setelah dibahas beberapa permasalahan pada bab-bab terdahulu, maka selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai alternatif pemecahan masalah sebagai berikut:

1. Metode penarikan karyawan yang dilaksanakan telah memadai, namun masih perlu ditambah dengan metode-metode lain sehingga semakin besar peluang untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik lagi.
2. Sebaiknya pelaksanaan motivasi dijalankan dengan seimbang. Selama ini lebih banyak dijalankan motivasi yang bersifat negatif.
3. Sebelum program pengembangan dilaksanakan sebaiknya pimpinan memberi pengertian dasar kepada karyawan yang akan mengikuti program tersebut tentang pentingnya pengembangan itu bagi seorang karyawan.
4. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

5. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan disarankan agar usia kerja diperhatikan karena kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi juga oleh usianya.
6. Perlu diciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan guna menghasilkan suatu sistematika kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan moril dan materil serta bimbingan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Atas segala bimbingan dan bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS, Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H.Miftahuddin, MBA, sebagai Pembimbing I yang telah banyak membantu sampai dengan selesainya skripsi ini.
3. Ibu Dra. Isnainiah Laili KS sebagai Pembimbing II sekaligus sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Pimpinan beserta Staff dan Karyawan pada CV. Sumber Rezeki Medan dalam rangka memberikan ijin, data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar serta seluruh karyawan Universitas Medan Area, khususnya Fakultas Ekonomi.

6. Ayahanda tercinta (alm) H. Ichwanuddin L. Gaol, BA, Ibunda tercinta Hj. Rolina Silitonga, seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan material hingga selesainya studi penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Crash Program : M. Fadli, Irwan Setiadi, Yudi, Ferdinan Charles, Burhan, Otto Octavian, Gunawan dan masih banyak lagi yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, khususnya stambuk angkatan 1995 yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan baik dalam penulisan skripsi maupun selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa isi skripsi ini 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,

2001

Penulis,

Adi Rahwansyah L. Gaol

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN	
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. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengertian Penarikan dan Pengembangan Karyawan	8
C. Tujuan Penarikan dan Pengembangan Karyawan	11
D. Metode Penarikan dan Pengembangan Karyawan	13
E. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Karyawan	24

BAB III : CV. SUMBER REZEKI MEDAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	26
B. Penarikan Karyawan	30
C. Metode Pengembangan dan Motivasi Karyawan ..	32
D. Hubungan Penarikan dan Motivasi Karyawan	38
E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Perusahaan Serta Cara Mengatasinya	40

BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI..... 43

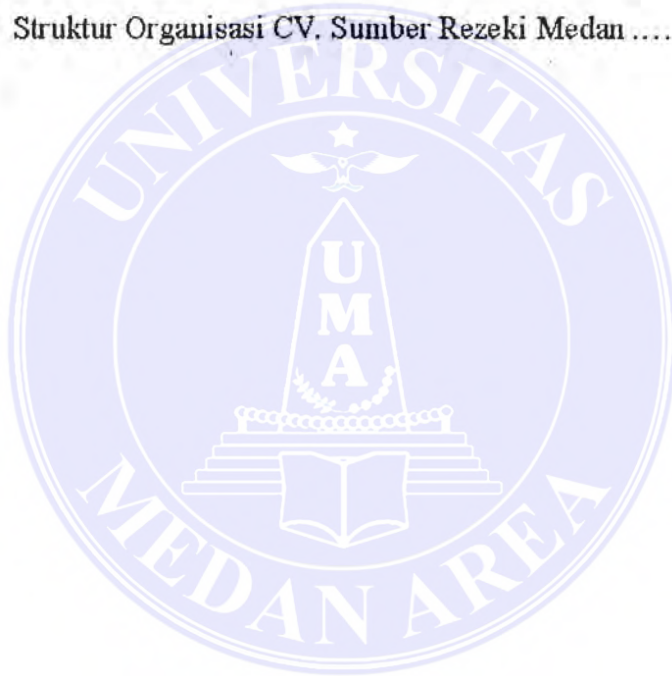
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA..... 53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Skema Tujuan dan Metode Pengembangan Karyawan...	20
Gambar 2 Sistem Motivasi Positif.....	23
Gambar 3 Sistem Motivasi Negatif.....	24
Gambar 4 Struktur Organisasi CV. Sumber Rezeki Medan.....	28



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Pengembangan Karyawan/Diklat	35
Tabel 2 Jumlah Karyawan	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Masalah karyawan merupakan masalah yang rumit bagi suatu perusahaan disamping masalah lainnya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja karyawannya, sebab manusia dalam perusahaan merupakan sumber daya penentu yang dapat mempengaruhi berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya.

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

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan selalu mengharapkan tercapainya keuntungan maksimal, maka setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil dan kreatif dalam mengelola perusahaan. Untuk itu perlu adanya pengembangan yang disertai motivasi sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan yang bertujuan menambah pengetahuan, keterampilan serta mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Dengan demikian

karyawan senantiasa dituntut untuk berpikir konstruktif dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pengembangan karyawan dan memotivasi karyawan, hal ini merupakan suatu usaha untuk mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena sebaik apapun kebijaksanaan dalam suatu perusahaan pada akhirnya akan terpulang kepada aspek manusianya.

Penulis memilih CV. Sumber Rezeki Medan sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut dinilai cukup memenuhi syarat untuk tujuan penelitian ini, dan hasilnya dituangkan dalam suatu karya tulis berbentuk skripsi dengan memilih judul : "KEBIJAKSANAAN SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA CV. SUMBER REZEKI MEDAN".

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan tentu mempunyai masalah yang bentuknya tergantung pada jenis kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Masalah tersebut merupakan tantangan yang harus diselesaikan oleh pimpinan perusahaan karena dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka

diketemukan masalah pada CV. Sumber Rezeki Medan adalah :

"Pelaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan belum terprogram secara keseluruhan dan belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan latihan dalam upaya pengembangan dan motivasi dari perusahaan sehingga tingkat produktivitas dan kreativitas karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan".

C. Hipotesis

"Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai jawaban sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya".¹⁾

Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

"Apabila pelaksanaan penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan telah terprogram dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai".

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Untuk menghindari penulisan yang tidak terarah dan mengingat keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang ada pada penulis, maka penelitian ini dibatasi hanya pada aspek sumber daya manusia yaitu penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan pada CV. Sumber Rezeki Medan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijaksanaan penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan yang diterapkan oleh CV. Sumber Rezeki Medan.
2. Sebagai dasar perbandingan untuk mengetahui sejauh mana teori manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan sekaligus dapat menjadi solusi dalam pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.
3. Mengembangkan pengetahuan penulis serta menambah ide-ide baru dalam bidang pengembangan karyawan.
4. Berusaha memberikan sumbang saran yang berguna bagi perusahaan.

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan, penulis menggunakan dua metode penelitian yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Yaitu cara untuk mendapatkan data teoritis yang relevan melalui bahan-bahan literatur seperti buku-buku, majalah ilmiah, koran dan laporan-laporan penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini berwujud teori-teori, konsep-konsep yang dikelompokkan sebagai data sekunder.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu cara untuk mendapatkan data yang dilakukan langsung ke objek penelitian, dalam hal ini CV. Sumber Rezeki Medan. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data primer.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observation)

Yaitu melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian, untuk memperoleh gambaran tentang fakta yang ada dilapangan. Hasil-hasil pengamatan dicatat seperlunya sebagai bahan temuan.

2. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang berwenang didalam perusahaan untuk memberikan keterangan/data yang diperlukan.

3. Daftar Pertanyaan (Questionnaire)

Yaitu menyusun daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan diserahkan kepada responden yang berwenang di perusahaan untuk dijawab secara tertulis.

F. Metode Analisis

Adapun metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Analisis Deskriptif

Dengan metode ini data yang telah ada dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis selanjutnya diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti.

2. Metode Analisis Deduktif

Yaitu suatu cara analisis dengan menarik suatu kesimpulan yang bertitik tolak dari prinsip-prinsip yang kebenarannya telah diterima secara umum kemudian membandingkannya dengan fakta yang ada, sehingga dapat dilihat penyimpangan maupun persesuaian diantara keduanya.

Dari kedua metode analisis tersebut penulis akan menarik kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian dan selanjutnya menyusun saran yang mungkin bermanfaat sebagai alternatif bagi pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering juga disebut Manajemen Personalia. MSDM suatu bidang manajemen khusus 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 suatu perusahaan ataupun organisasi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan maupun 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 manajemen. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli adalah :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan :

"Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".²⁾

Sedangkan menurut M. Manullang :

"Manajemen Personalia dapat dirumuskan sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja".³⁾

Dari kedua definisi tersebut secara singkat dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.

Seorang manajer adalah orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinan atas personalia atau karyawan, sedangkan seorang

²⁾ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Mas Agung, Cetakan Pertama, Jakarta, 1990, hal. 10.

³⁾ M. Manullang, Manajemen Personalia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hal. 14.

operator tidak demikian, ia hanya menerima tugas dan menjalankannya dibawah pengawasan manajerial. Jadi seorang direktur perusahaan tentulah seorang manajer, demikian pula kepala bagian ataupun supervisor. Seorang manajer personalia berkewajiban menjalankan fungsi-fungsi manajemen personalia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi-fungsi manajemen
 - a. Perencanaan (Planning)
 - b. Pengorganisasian (Organizing)
 - c. Pengarahan (Directing)
 - d. Pengendalian (Controlling)
2. Fungsi-fungsi operasional
 - a. Pengadaan karyawan (Procurement)
 - b. Pengembangan (Development)
 - c. Kompensasi
 - d. Integrasi
 - e. Pemeliharaan (Maintenance)
 - f. Pemutusan hubungan kerja (Separation)".⁴

B. Pengertian Penarikan dan Pengembangan Karyawan

Setelah ditentukan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, maka langkah selanjutnya adalah penarikan dan perolehan sumber daya yang dianggap dapat menjalankan fungsi-fungsi tersebut yang disesuaikan dengan jumlah, jenis dan kriteria masing-masing fungsi. Sebelum penarikan karyawan dilakukan langkah awal yang harus dilaksanakan adalah seleksi.

"Penarikan (recruitment) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi".⁵⁾

Sedangkan menurut Soekidjo Notoadmodjo :

"Penarikan (recruitment) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi".⁶⁾

Keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya sangat tergantung pada kreativitas dan produktivitas para karyawannya. Untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan kegiatan pengembangan karyawan.

Istilah untuk pengembangan yang sering dipergunakan dalam buku maupun praktek adalah pengembangan, latihan dan pendidikan, walaupun sebenarnya masih terdapat sedikit perbedaan dari masing-masing istilah tersebut.

"Pengembangan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien".⁷⁾

⁵⁾ T. Hari Handoko, Manajemen, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993, hal. 240.

⁶⁾ Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 120.

⁷⁾ Hedy Rachman dan Puad Husnan. Manajemen Personalia. Edisi IV, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996, hal. 77.

Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang amat penting dalam suatu organisasi agar karyawan tersebut dapat lebih mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan padanya dan dapat meningkatkan kecakapannya dengan baik.

Motivasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

" Motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia selalu merupakan bahan yang penting dan membingungkan bagi para manajer".⁸⁾

"Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan suatu subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain".⁹⁾

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi itu adalah keseluruhan proses yang memberi motif bekerja sedemikian rupa, sehingga seseorang mau bekerja dengan ikhlas.

Dengan demikian walaupun suatu perusahaan telah mempunyai rencana yang baik, bila orang-orang belum atau tidak termotivasi untuk bekerja maka tujuan-tujuan yang telah ditentukan tidak akan tercapai dengan optimal.

8) James A.F. Stoner, *Management*, 2nd Edition, Terjemahan Agus Maulana, Penerbit
 Urang, Jakarta, 1972, Hal. 80.

9) T. Hani Handoko, *Op. Cit*, Hal. 251.

C. Tujuan Penarikan dan Pengembangan Karyawan

Dalam suatu perusahaan selalu ada kemungkinan terjadinya lowongan pekerjaan dengan berbagai macam penyebabnya, antara lain karena perkembangan perusahaan yang cukup pesat sehingga tercipta pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya belum ada pada perusahaan tersebut. Sebab lain bisa juga karena adanya karyawan yang pensiun atau berhenti atau pindah ke perusahaan lain dan sebagainya.

Dari semua itu perusahaan harus mengetahui apa-apa saja yang akan dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan. Disinilah terlihat pentingnya suatu perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu penentuan tindakan yang akan dilakukan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Dengan demikian terlihat bahwa proses perencanaan merupakan proses pembuatan keputusan dimana keputusan tersebut nantinya berpengaruh besar bagi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Adapun fungsi dan tujuan penarikan karyawan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

"Maksud dari pengadaan staf adalah menyediakan sejumlah cukup besar calon sehingga organisasi akan dapat mamilih karyawan yang cakap yang dibutuhkannya".¹⁰⁾

Adapun fungsi dan tujuan pengembangan karyawan dalam perusahaan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

"Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan".¹¹⁾

"Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan dan konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut".¹²⁾

"Untuk menghadapi tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak".¹³⁾

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh dan menilai kecakapan karyawan dengan tepat, yang mana kegiatan tersebut biasanya disebut dengan fungsi operasional dari manajemen personalia yang meliputi: pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan.

Selain pengembangan karyawan faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah pemberian motivasi yang tepat. Motivasi biasanya diberikan oleh pimpinan kepada para

¹¹⁾ Heidjrachman Ranuparidojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996, hal. 74.

¹²⁾ Malayu S.P. Hasibuan, Op.Cit, hal. 77.

¹³⁾ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Cetakan Keempat, Jakarta, 1997, hal. 182.

karyawannya agar semua pekerjaan yang telah diserahkan kepada para bawahannya dapat terlaksana dengan baik.

D. Metode Penarikan dan Pengembangan Karyawan

Beberapa metode yang dapat dilakukan dalam menarik karyawan, yaitu melalui:

1. Iklan/advertensi
2. Kantor Penempatan tenaga kerja
3. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja
4. Lembaga pendidikan
5. Lamaran yang masuk secara kebetulan
6. Nepotisme
7. Leasing (pocokan/tenaga honorer)
8. Serikat Buruh¹⁴

ad.1. Iklan

Pada umumnya pemasangan iklan bisa dilakukan pada media yang dibaca oleh kelompok tertentu bisa juga pada media yang dibaca oleh kalangan luas dengan mencantumkan spesifikasi yang diinginkan. Penggunaan iklan juga bisa menyumbangkan terbentuknya citra dan prestise perusahaan.

ad.2. Kantor Penempatan Tenaga Kerja

Di Indonesia biasa disebut Kantor Tenaga Kerja yang dikelola oleh pemerintah. Kantor ini biasanya menyimpan tenaga kerja yang masih menganggur tetapi sudah mendaftarkan diri.

ad.3. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja

Dengan cara ini perusahaan berusaha mendapatkan karyawan yang sudah ada di dalam untuk menempati suatu posisi yang lowong.

ad.4. Lembaga pendidikan

Karena makin berkembangnya jabatan-jabatan dalam perusahaan, maka persyaratan yang dituntut makin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga berpendidikan tinggi sehingga pihak perusahaan harus menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk mempermudah memperoleh karyawan.

ad.5. Lamaran yang secara kebetulan

Pada saat perusahaan belum atau tidak mengumumkan suatu lowongan pekerjaan, lamaran kadang-kadang masuk. Kalau ternyata pelamar sesuai dengan keinginan perusahaan, maka bisa jadi pelamar tersebut diterima bekerja.

ad.6. Nepotisme

Yaitu pemberian jabatan kepada sanak saudara atau famili, hal ini sering dijumpai pada perusahaan perseorangan atau perusahaan keluarga.

ad.7. Leasing (pocokan/tenaga honorer)

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan tenaga dalam jangka pendek atau musim tertentu maka perusahaan perlu menarik pegawai honorer yang akan dipekerjakan dalam jangka waktu

ad. 8. Serikat Buruh

Di Indonesia Serikat Buruh banyak yang belum berfungsi sehingga belum banyak perusahaan yang menggunakannya.

Setelah perusahaan mendapatkan calon-calon karyawan dengan jumlah yang cukup melalui cara-cara penarikan di atas, maka langkah selanjutnya adalah penyeleksian sumber daya manusia. Seleksi ini perlu dilakukan untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, disamping itu mengingat bahwa belum tentu semua tenaga yang ditarik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada umumnya pelaksanaan seleksi ini didasarkan pada beberapa kualifikasi, antara lain :

1. Keahlian

Merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi.

2. Pengalaman

Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang calon karyawan.

3. Usia

Sebaiknya diambil karyawan yang sedang produktif, bertanggung jawab dan mempunyai tenaga fisik yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

4. Jenis kelamin

Kualifikasi ini hanya dipergunakan untuk jabatan-jabatan tertentu

5. Pendidikan

Pendidikan merupakan kualifikasi mutlak bagi jabatan-jabatan tingkat menengah dan tingkat tinggi.

6. Keadaan fisik

7. Tampang

Yaitu keseluruhan diri seseorang sebagaimana tampak pada orang lain.

8. Bakat

Bakat pada hakekatnya ada dua jenis, yaitu bakat nyata dan bakat tersembunyi. Keduanya harus mendapat perhatian yang seimbang dalam pengembangannya.

9. Tempramen

Merupakan sifat yang dipunyai dan mempunyai dasar bersumber pada faktor jasmani. Tempramen ini juga terkadang diambil sebagai dasar yang perlu bagi karyawan.

10. Karakter.

Penilaian untuk penerimaan karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan perusahaan dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Wawancara pendahuluan
2. Pengisian formulir/blanko lamaran
3. Memeriksa referensi
4. Tes Psikologi

6. Pemeriksaan kesehatan

7. Indukasi atau orientasi.

Dalam pelaksanaannya, seleksi ini diupayakan dapat dilakukan dengan biaya sekecil-kecilnya, waktu yang tepat dan singkat, dan memperoleh hasil yang maksimal berupa perolehan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengetahuan dan ketrampilan belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan dalam pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses, oleh karena itu pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan karyawan.

Metode pengembangan terdiri atas:

- "1. Metode latihan atau training
2. Metode pendidikan atau education"¹⁵⁾

ad. 1. Metode latihan atau training

Metode ini harus didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu : waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya. Para peserta langsung diberi pelajaran secara praktikum ditempat ia bekerja atau ditempat lain dengan bentuk yang sama.

Metode-metode lain menurut Andrew F. Sikula :

- "a. Memberikan tugas langsung
- b. Balai latihan
- c. Peragaan dan contoh-contoh
- d. Tiruan kejadian/situasi
- e. Keahlian pertukangan
- f. Perkuliahan".¹⁶⁾

ad.2. Metode pendidikan atau education

Pendidikan dalam pengembangan adalah dalam arti sempit serta sifatnya khusus yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin bawahannya secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Metode pendidikan ini diberikan dengan beberapa cara sebagai berikut :

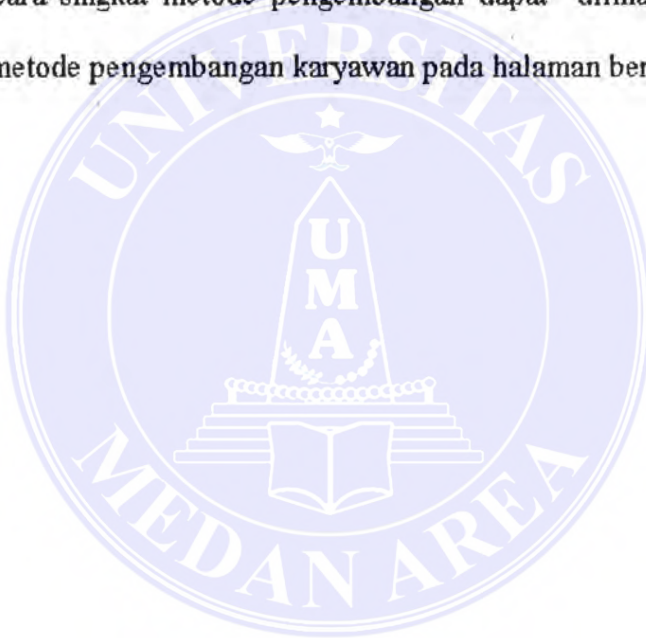
- "a. Latihan di dalam kelas
- b. Pengembangan dengan praktek langsung
- c. Pengembangan dengan cara pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain
- d. Atasan mengajarkan keahlian, keterampilan kepada bawahan dan diskusi
- e. Komite penasihat tetap
- f. Komite penyelidikan dan pertimbangan
- g. Permainan bisnis dengan cara bersaing
- h. Menciptakan pengertian yang lebih mendalam
- i. Pendidikan dapat mengembangkan keahlian, keterampilan dan kualitas".¹⁷⁾

Ahli lain juga memberikan definisi tentang pendidikan dan latihan sebagai berikut :

"Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan pegawai sebagai sumber daya manusia".¹⁸⁾

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan latihan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien, dengan diklat dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keahlian dan keterampilan dari karyawan.

Secara singkat metode pengembangan dapat dilihat pada skema tujuan dan metode pengembangan karyawan pada halaman berikut ini :



Gambar 1
Skema Tujuan dan Metode Pengembangan Karyawan

Tujuan Pengembangan	Sifat Pengembangan	Proses Pengembangan	Metode Pengembangan
Memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan	Pengembangan Pengetahuan Pengembangan Keterampilan Pengembangan Sikap	Pengembangan Intelektualitas Latihan/Praktek-praktek Pengembangan Sikap/sifat Yang Emosional	Sekolali, Kuliah, Ceramah audiovisual aids, Programmed nstructions Diskusi Kasus Business Games Project Study Consulting Project Role Playing Games Sensitivity Training

Sumber : Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996, Hal. 76.

Motivasi selalu ada keterkaitan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semangat yang mendorong manusia untuk berperilaku tertentu guna mencapai satu tujuan adalah motivasi.

Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, hal ini mungkin disebabkan karena ia tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang daya perangsang dan motivasi yang bagaimana sebaiknya diterapkan, sehingga masing-masing karyawan dapat memperoleh motivasi sesuai dengan yang diinginkan.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- "1. Motivasi positif
2. Motivasi negatif".¹⁹⁾

ad.1. Motivasi positif

Yaitu proses mencoba orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.

ad.2. Motivasi negatif

Yaitu proses untuk mempengaruhi agar seseorang mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar yang menggunakan kekuatan ketakutan.

Semua pimpinan haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya dan juga kapan kapan kita akan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih banyak percaya bahwa ketakutan membuat seseorang akan bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan menggunakan motivasi positif.

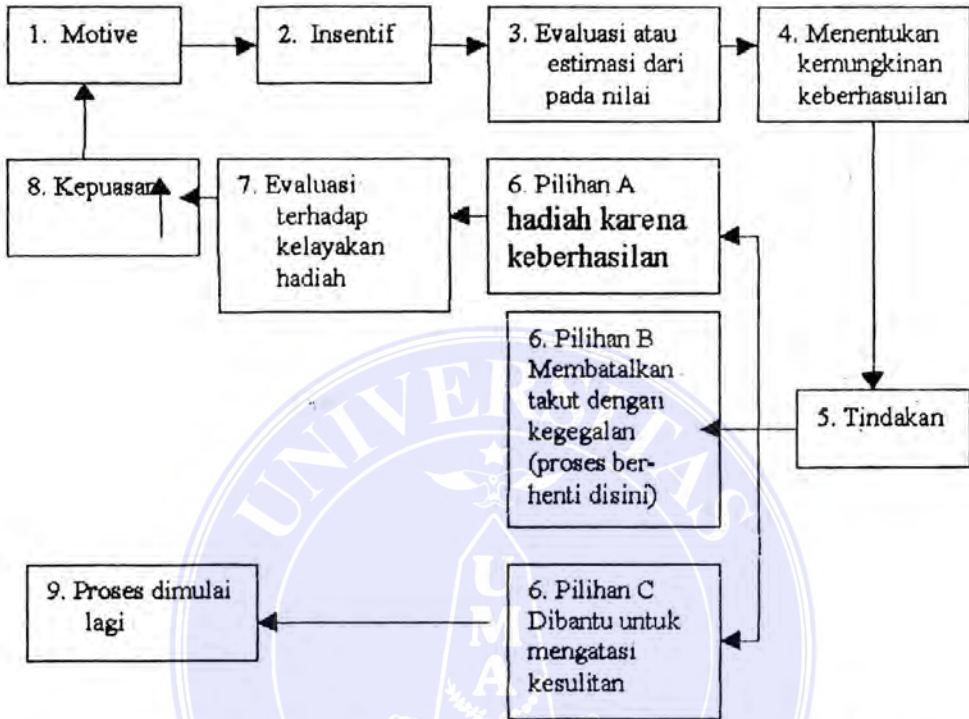
Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang belum tentu efektif bagi orang lain.

Penggunaan "ancaman" dalam motivasi negatif, seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produktivitas, dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang.

Jadi penggunaan motivasi negatif akan meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang.

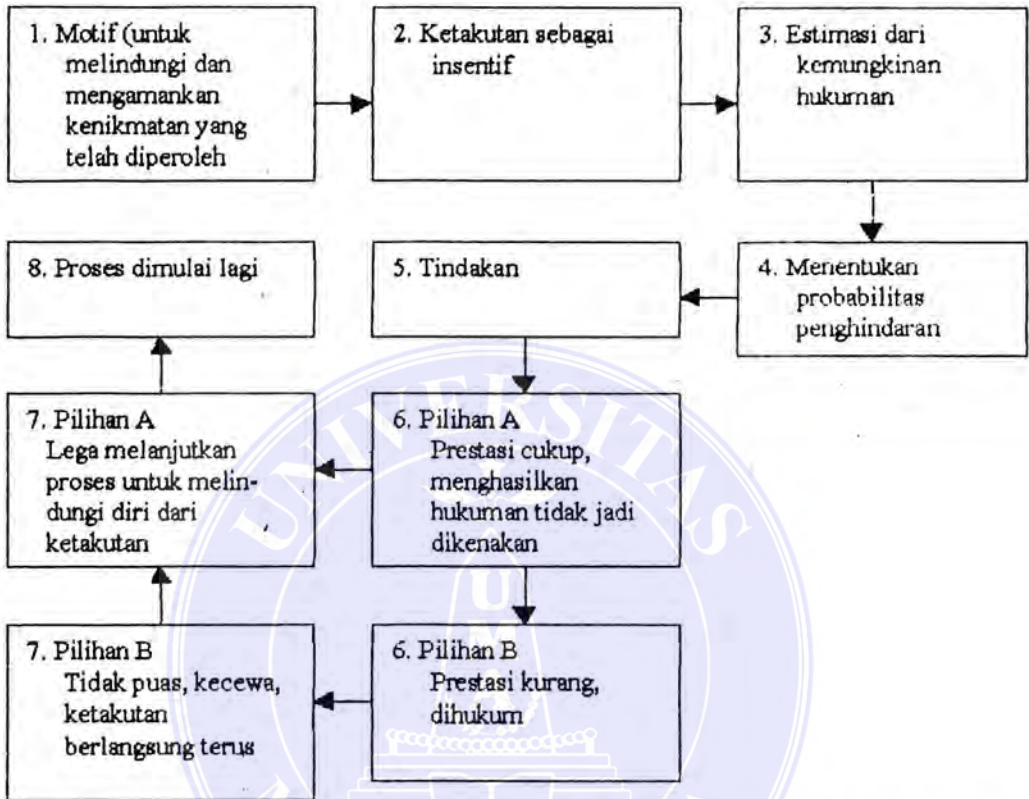
Untuk lebih jelasnya mengenai sistem motivasi positif dan sistem motivasi negatif dapat dilihat pada halaman berikut ini :

Gambar 2
Sistem Motivasi Positif



Sumber : Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996, Hal. 211.

Gambar 3
Sistem Motivasi Negatif



Sumber : Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996, Hal. 215.

E. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Karyawan

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa penarikan, pengembangan dan motivasi dilakukan adalah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa sistem penarikan yang baik, sulit untuk mendapatkan karyawan yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Dan tanpa karyawan yang baik akan sulit pula dilakukan

penarikan dan pengembangan motivasi terhadap karyawan tersebut.

"Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia".²⁰⁾

"Pengembangan adalah Kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi".²¹⁾

"Motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita ingini".²²⁾

Jadi dapat dikatakan bahwa keterkaitan antara penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan adalah sangat erat hubungannya sebagaimana diuraikan pada kutipan di atas, yakni sama-sama bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

²⁰⁾ T. Hani Handoko, *Op. Cit*, hal. 240.

²¹⁾ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1990, hal. 160.

²²⁾ Hejdirachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Op. Cit*, Hal. 185.

BAB III

CV. SUMBER REZEKI MEDAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan CV. Sumber Rezeki Medan adalah suatu perseroan komanditer yang didirikan pada tanggal 05 Maret 1994 sesuai dengan Akte Notaris yang dibuat oleh Notaris Lolita Pulungan. Perusahaan ini bergerak dibidang kontraktor, penjualan peralatan kantor dan percetakan.

Seiring dengan pesatnya laju pembangunan yang terus berkembang dan pengaruh dari penataan tata ruang kota, dimana pembangunan memegang peranan penting dalam hal ini. Pada akhirnya mereka mendirikan suatu perusahaan yang bernama CV. Sumber Rezeki Medan. Untuk melayani kebutuhan konsumen dan memperluas jangkauan daerah pemasaran, CV. Sumber Rezeki Medan telah membuka kantor cabangnya di Kabupaten Deli Serdang dan mengikuti kegiatan-kegiatan tender ke Daerah Tingkat II Propinsi Sumatera Utara seperti Padang Sidempuan dan Sibolga.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap tindakan atau usaha yang dilakukan manusia dengan sempurna mungkin akan gagal dalam mencapai tujuan tanpa bantuan dan kerja sama dengan pihak lain. Karena itu perlu adanya kerjasama dengan

orang lain agar usaha yang dilakukan tersebut dapat diselesaikan dan memberikan hasil yang baik.

Organisasi merupakan suatu alat yang dipergunakan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi memperlihatkan : pembagian tugas, pelimpahan tugas, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang mencerminkan tata hubungan antara atasan dan bawahan. Setiap atasan mempunyai bawahan-bawahan tertentu dan setiap bawahan menerima perintah-perintah baik secara lisan maupun tulisan dari atasan, dimana bawahan tersebut harus bertanggung jawab atas pelaksanaan perintah-perintah itu.

Tujuan utama dari pengadaan struktur organisasi adalah mengkoordinir semua kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha mewujudkan tugas-tugas perusahaan seperti : tugas Direktur, tugas Wakil Direktur, tugas Bagian Pemasaran, tugas Bagian Keuangan, tugas Bagian Teknik, tugas Bagian Umum serta tugas-tugas lain yang diperlukan untuk suatu kegiatan yang terarah, sehingga pelaksanaan tugas dilakukan dengan tertib dan teratur yang berpedoman pada struktur organisasi yang ditetapkan.

Struktur organisasi setiap perusahaan berbeda antara satu dengan yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, kondisi dan bentuk masing-masing perusahaan.

Adapun Struktur Organisasi CV. Sumber Rezeki Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

berbentuk garis dan staf seperti gambar berikut ini :

Document Accepted 29/1/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

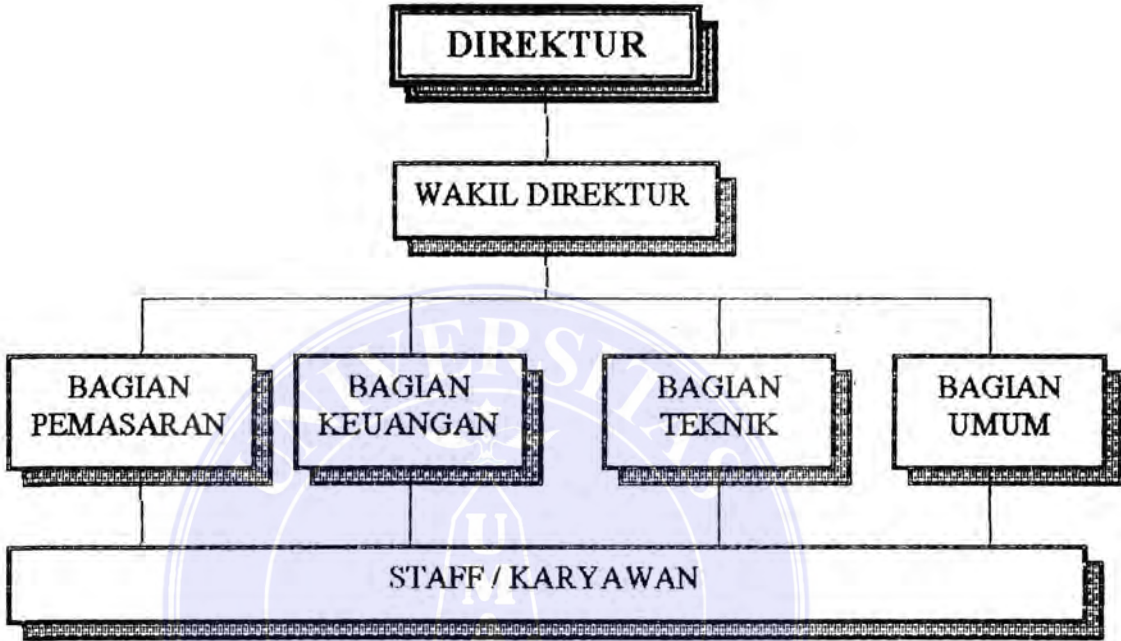
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Gambar 4

Struktur Organisasi
CV. Sumber Rezeki Medan



Sumber : CV. Sumber Rezeki Medan

Secara umum tugas masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Tugas Direktur

- a. Membina, mengatur, mengembangkan tugas-tugas wakil direktur
- b. Mengelola administrasi perusahaan
- c. Membina dan memelihara relasi perusahaan
- d. Mengelola keuangan perusahaan
- e. Membina dan mengembangkan kemampuan perusahaan
- f. menjalankan fungsi pengawasan.

2. Tugas Wakil Direktur

- a. Mewakili Direktur apabila berhalangan
- b. Melaporkan kepada Direktur kegiatan pekerjaan
- c. Membimbing dan mendidik karyawan serta mengatur pekerjaan
- d. Membina dan memelihara relasi perusahaan
- e. Membantu Direktur menjalankan pengawasan.

3. Tugas Bagian Pemasaran

- a. Menentukan kebijaksanaan pemasaran yang akan diambil
- b. Mengadakan penelitian untuk memperbesar volume penjualan
- c. Mencari langganan dan memperkenalkan jenis barang yang akan dijual.

4. Tugas Bagian Teknik

- a. Mempelajari dan menghitung tender yang akan dikerjakan
- b. Mengikuti undangan tender/prakualifikasi
- c. Menerima dan menyusun pekerjaan fisik
- d. Mengatur jalannya pekerjaan dilapangan
- e. Menghitung volume/persentase pekerjaan.

5. Tugas Bagian Umum

- a. Menyiapkan/mencatat surat masuk dan surat keluar
- b. Membantu dan memperlancar jalannya organisasi perusahaan
- c. Membuat daftar harta perusahaan
- d. Mencatat persediaan barang-barang.

B. Penarikan Karyawan

Sebelum proses penarikan dilaksanakan biasanya CV. Sumber Rezeki Medan melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, karena proses perencanaan ini yang akan menentukan bahwa perusahaan memerlukan tambahan atau pengembangan karyawan nantinya disamping permintaan-permintaan khusus dari manajer, sehingga diketahui jumlah karyawan yang masih harus dipenuhi disamping karyawan yang sudah ada sekarang.

Setelah diketahui jumlah karyawan yang akan akan diterima atau dicari, maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan seleksi bagi setiap pelamar/calon karyawan karena CV. Sumber Rezeki Medan ini beranggapan bahwa seleksi adalah hal yang sangat penting dilakukan, bukan sekedar mencari karyawan yang mampu melakukan tugas-tugas rutinnya, tetapi juga mengukur apakah calon karyawan memiliki kemungkinan kesanggupan untuk dikembangkan dikemudian hari apabila kepadanya diberikan pendidikan dan latihan pada bidang pekerjaanya.

Sistem penarikan karyawan yang dilaksanakan CV. Sumber Rezeki Medan adalah :

1. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja
2. Lamaran yang masuk secara kebetulan
3. Nepotisme

ad.1. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja

Apabila perusahaan membutuhkan karyawan maka biasanya bagian umum yang merangkap tugas personalia akan memberitahukan kepada kepala bagian dan karyawan lain, sehingga pihak-pihak yang mendapat informasi tersebut dapat mencari kerabatnya yang memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan dan untuk mengisi pekerjaan yang lowong tersebut. Apabila karyawan yang dibutuhkan tersedia, maka kepala bagian atau karyawan tersebut dapat menghubungi langsung kepala bagian umum.

ad.2. Lamaran yang masuk secara kebetulan

Artinya para pelamar datang sendiri ke CV. Sumber Rezeki Medan dan atau yang mengantar lamaran secara tertulis atau mengirimkannya melalui surat. Perusahaan akan menilai lamaran tersebut dan apabila sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka pelamar tersebut dapat diterima bekerja.

ad.3. Nepotisme

CV. Sumber Rezeki Medan merupakan perusahaan keluarga jadi sudah menjadi hal yang wajar apabila pemberian jabatan dilakukan terhadap keluarga tanpa penilaian yang teliti dari karyawan yang akan diterima tersebut.

Adapun proses penarikan yang dilakukan CV. Sumber Rezeki

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Medan secara berurut adalah:

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Membuat iklan pada media cetak dan elektronik dengan mencantumkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dan kebutuhan/posisi yang akan diterima di perusahaan.
2. Menerima dan menyeleksi formulir yang diajukan oleh pelamar.
3. Membuat surat panggilan kepada pelamar yang dianggap memenuhi syarat.
4. Melaksanakan tes bagi pelamar secara kolektif.
5. Wawancara.
6. Tes Kesehatan
7. Tes psikologi.
8. Persetujuan atasan apakah pelamar diterima atau tidak.

Setelah karyawan diterima oleh perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah perusahaan harus memikirkan kemana karyawan tersebut akan diarahkan dan untuk itu perlu diadakan pengembangan berupa latihan-latihan, seminar dan sejenisnya untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan karyawan tersebut.

C. Metode Pengembangan dan Motivasi Karyawan

Meskipun karyawan-karyawan yang baru diterima dianggap telah memenuhi persyaratan untuk bekerja, tidak jarang mereka melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karena itu perlu diberikan latihan dan dikembangkan dalam bidang-bidang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Sistem Resor Anggaran tugas yang dibebankan kepadanya. Begitu pula

halnya dengan karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin mereka masih memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang. Untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas pada CV. Sumber Rezeki Medan, karyawan harus mengikuti pendidikan dan latihan ditempat tugas yang mencakup pembentukan sikap mental, kemampuan manajerial dan keterampilan yang lebih baik.

Dalam pengembangan karyawan arahnya lebih banyak tertuju pada sikap mental (pribadi bekerja) karyawan, bagaimana cara mengusahakan agar karyawan mampu menjalankan tugas dengan keterampilan dibidang pekerjaannya disamping untuk memberikan kesegaran baru yang selama ini mungkin telah merasa bosan/jenuh dengan rutinitas pekerjaan.

Segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sudah diperhitungkan dan sudah terpenuhi sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk menghindari gangguan-gangguan ataupun hambatan-hambatan sekecil apapun yang mungkin saja terjadi. Baik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

kebutuhan peralatan, maupun dana yang dimasukkan dalam anggaran

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

belanja perusahaan, hal ini dilakukan agar kegiatan pengembangan lebih diperhatikan oleh pihak top manajemen perusahaan.

Sebelum kegiatan pengembangan dilaksanakan, telah ditentukan waktu yang terbaik, siapa-siapa yang akan mengikuti latihan, lokasi dan jenis pendidikan yang akan diajarkan dalam kegiatan pengembangan.

Setelah semuanya dipersiapkan, maka pelaksana meminta persetujuan dari pimpinan perusahaan. Hal ini penting sekali, sebab dengan adanya persetujuan itu, tidak satupun pihak luar ataupun dalam perusahaan yang dapat menggugugat segala sesuatunya mengenai pelaksanaan latihan.

Pelaksanaan pengembangan karyawan yang dilakukan CV. Sumber Rezeki Medan dilakukan dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan
2. Mengikuti seminar-seminar
3. Magang keperusahaan-perusahaan lain.

ad.1. Pendidikan dan latihan

Yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan menyelesaikan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Pendidikan dan latihan disesuaikan pula dengan jenjang pendidikan formal yang telah diperoleh karyawan agar

diberikan benar-benar bermanfaat bagi karyawan dan tentu pula bermanfaat bagi perusahaan.

ad.2. Mengikuti seminar-seminar

Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan para karyawan. Diharapkan setelah mengikuti seminar-seminar tersebut, seorang karyawan dapat memberikan informasi tentang perkembangan-perkembangan terbaru ataupun saran-saran kepada karyawan lainnya ataupun kepada atasannya.

ad.3. Magang keperusahaan-perusahaan lain.

Kegiatan magang ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian karyawan dimana kegiatan ini dapat diikuti hanya diperusahaan-perusahaan khusus konstruksi seperti PT. Bina Marga, Dinas Pekerjaan Umum dan PT. Cipta Karya. Adapun jumlah karyawan mendapat pengembangan/ diklat (pendidikan dan latihan) di CV. Sumber Rezeki Medan adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
PENGEMBANGAN KARYAWAN/DIKLAT

No.	Nama Perusahaan	1998/ orang	1999/ orang	Keterangan
1.	Dinas Pekerjaan Umum	3	5	Konstruksi
2.	PT. Bina Marga	4	4	Jalan dan Jembatan
3.	PT. Cipta Karya	2	2	Konstruksi
	Jumlah	9	11	

Sumber : CV. Sumber Rezeki Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel 2
JUMLAH KARYAWAN

No.	Tingkat Pendidikan	1998/ orang	1999/ orang	Jabatan
1.	SLTA	21	23	Tenaga Pengawas + Juru Gambar + Administrasi
2.	Sarjana Muda	8	11	Tenaga Konstruksi
3.	Sarjana	2	2	Direktur + Wakil Direktur

Sumber : CV. Sumber Rezeki Medan

Seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Pimpinan tidak dapat menjalankan seluruh pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Seseorang dapat saja melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara baik maupun tidak. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik yang merupakan keinginan pimpinan, tetapi apabila pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka perlu diketahui mengapa hal itu bisa terjadi. Kegagalan seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya belum tentu disebabkan oleh kemampuan atau pengetahuan yang tidak dikuasainya, tetapi sering kali disebabkan karena tidak adanya dorongan atau semangat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Dalam hubungan ini maka salah satu dari pimpinan harus berusaha memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan pimpinan tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/24

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh CV. Sumber Rezeki Medan dilaksanakan dengan dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

ad.1. Motivasi Positif

Motivasi positif yang diterapkan oleh CV. Sumber Rezeki Medan antara lain :

a. Kenaikan jabatan

Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang karyawan dalam susunan ketenagakerjaan. Kenaikan jabatan ditetapkan CV. Sumber Rezeki Medan adalah kenaikan jabatan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat :

- Masih dapat diberikan kenaikan jabatan menurut formasi dibidang yang telah ditetapkan pimpinan.
- Belum pernah memegang jabatan yang akan didudukinya dengan penilaian prestasi kerja yang kurang baik.
- Telah memegang jabatannya tersebut selama lima tahun dan penilaian hasil kerjanya baik.

b. Pemberian penghargaan

CV. Sumber Rezeki Medan, memberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa :

- Hadiah

c. **Promosi jabatan**

Promosi ini diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan dengan prestasi kerja yang dicapainya. Tetapi segala keputusan promosi jabatan ini tergantung kepada keputusan pimpinan, sehingga karyawan tidak tahu apakah ia akan menduduki suatu jabatan atau tidak.

ad.2. Motivasi Negatif

Pelaksanaan motivasi negatif pada CV. Sumber Rezeki Medan ini adalah berupa hukuman dan ancaman yang dikenakan kepada karyawan yang tidak berdisiplin.

Jenis hukuman dan ancaman itu berupa :

- a. Teguran tertulis
- b. Peringatan tertulis
- c. Penundaan jabatan
- d. Pembebasan/pelepasan jabatan
- e. Pemberhentian dengan hormat

D. Hubungan Penarikan, Pengembangan dan Motivasi Karyawan

Sebagaimana telah diketahui bahwa penarikan karyawan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitas demi kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan produktivitas untuk masa yang akan datang. Namun tidak hanya sampai pada tahap penarikan saja, perlu diadakan peningkatan

kemampuan dan kecakapan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kegairahannya.

CV. Sumber Rezeki Medan dalam perencanaan sumber daya manusia selalu dilaksanakan dengan berkesinambungan, mulai dari penarikan sampai pada akhirnya karyawan tersebut betul-betul telah optimal dalam melaksanakan aktivitasnya dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal bagi setiap karyawan, CV. Sumber Rezeki Medan telah melakukan usaha-usaha agar setiap karyawan menyadari keberadaannya dalam perusahaan dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya, yakni dengan memberikan berbagai macam motivasi seperti telah diuraikan di atas.

Pengembangan karyawan dianggap sebagai investasi yang hasilnya akan diperoleh pada masa yang akan datang sebab apabila karyawan semakin ahli, terampil, bermoral tinggi, disiplin, efisien dan produktif maka perusahaan semakin maju dan berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut CV. Sumber Rezeki Medan telah menetapkan sasaran, program dan metode pengembangan serta melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Jadi tidak dapat dipungkiri bahwa penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan adalah satu sistem yang saling berhubungan dan saling mendukung. Tanpa adanya keharmonisan diantaranya maka sistem tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik dan para karyawan akan

merasa tidak nyaman dalam bekerja yang akibatnya akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Perusahaan Serta Cara Mengatasinya

Dalam pelaksanaan penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan CV. Sumber Rezeki Medan selalu mendapat hambatan-hambatan sebagai berikut :

1. Masih sulitnya bagian umum dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan sehubungan dengan terbukanya prioritas yang luas bagi karyawan intern sehingga ditemukan karyawan yang kurang berkualitas.
2. Penarikan karyawan dari ekstern menjadi terhambat apabila dimiliki persyaratan yang sama dengan intern maka secara otomatis peluang ekstern menjadi kecil.
3. Persyaratan yang telah ditentukan dalam penarikan karyawan intern maupun ekstern sering sulit untuk diterapkan sebagaimana mestinya sehingga jumlah karyawan yang diperlukan sering tidak cukup saat diperlukan.
4. Karyawan tidak menyadari apa tujuan dari pengembangan dan motivasi yang dilaksanakan perusahaan sehingga karyawan tidak berusaha untuk memperbaiki cara kerjanya.
5. Karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang bersifat rutin.

6. Motivasi karyawan dalam bekerja berbeda-beda sehingga perusahaan berusaha untuk memenuhi keinginan dari individu tersebut. Namun ada beberapa karyawan yang menuntut lebih banyak dari perusahaan, hal ini juga menimbulkan masalah bagi perusahaan.
7. Pengarahan yang diberikan atasan kepada bawahan sering diabaikan oleh karyawan, sehingga pekerjaan karyawan tersebut tidak mengalami kemajuan.
8. Adanya persaingan yang tidak sehat antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak harmonis, hal ini juga mempengaruhi karyawan lain dalam satu bagian.
9. Masih adanya karyawan yang dipekerjakan dari daerah tempat lokasi pekerjaan (putra daerah).
10. Karyawan yang masih bekerja ada hubungan keluarga dengan perusahaan.

Secara umum CV. Sumber Rezeki Medan telah melakukan usaha-usaha dalam mengatasi beberapa hambatan yang telah dikemukakan di atas dengan lebih meningkatkan manajemen personalia terutama dalam perencanaan sumber daya manusia antara lain :

1. Dengan memberikan pengarahan-pengarahan secara terjadwal.
2. Pengawasan yang sebaik-baiknya bagi karyawan dalam melaksanakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

3. Berusaha memenuhi kebutuhan karyawan dengan memperbesar penghasilannya.
4. Tidak membedakan hubungan keluarga dengan yang bukan keluarga pimpinan/pemilik perusahaan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan bagi karyawan lainnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan evaluasi terhadap uraian pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Struktur organisasi CV. Sumber Rezeki Medan berbentuk garis dan staf, dimana kegiatan dari setiap fungsi disusun sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan dan telah dijalankan dengan baik.
2. Pada saat sekarang ini sistem penarikan karyawan yang meliputi: Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja, lamaran yang masuk secara kebetulan dan nepotisme yang diterapkan perusahaan adalah hal yang terbaik bagi perusahaan dan akan tetap dijalankan sampai pada suatu saat ditemukan sistem yang lebih baik bagi perusahaan dan sesuai pula dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan.
3. Pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh CV. Sumber Rezeki Medan dilakukan dengan memberikan pendidikan dan latihan (Diklat), mengikuti seminar-seminar dan magang perusahaan-perusahaan lain yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan khusus konstruksi yang sudah berpengalaman dan berprestasi baik, dan hal ini sudah berjalan dengan baik.
4. Pemberian motivasi-motivasi terhadap karyawan baik yang bersifat

UNIVERSITAS MEDAN AREA sudah sesuai dengan keinginan karyawan, hal

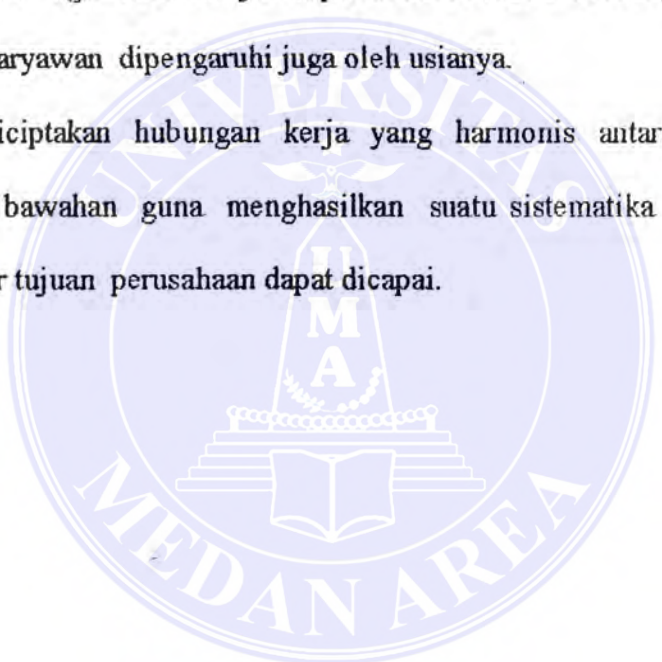
ini juga perlu dipertahankan oleh perusahaan. Seorang dapat saja melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara baik maupun tidak. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik yang merupakan keinginan pimpinan, tetapi apabila pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka perlu diketahui mengapa hal itu bisa terjadi. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya tidak hanya memperhatikan pekerjaannya tapi juga memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

5. Belum terlihat adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga tidak terjalin komunikasi yang efektif yang menimbulkan karyawan kurang merasa loyal terhadap perusahaan.

B. Saran

1. Metode penarikan karyawan yang dilaksanakan telah memadai, namun masih perlu ditambah dengan metode-metode lain sehingga semakin besar peluang untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik lagi.
2. Sebaiknya pelaksanaan motivasi dijalankan dengan seimbang. Selama ini lebih banyak dijalankan motivasi yang bersifat negatif.
3. Sebelum program pengembangan dilaksanakan sebaiknya pimpinan memberi pengertian dasar kepada karyawan yang akan mengikuti program tersebut tentang pentingnya pengembangan itu bagi seorang

4. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
5. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan disarankan agar usia kerja diperhatikan karena kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi juga oleh usianya.
6. Perlu diciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan guna menghasilkan suatu sistematika kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai.



DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian, Cetakan Keenam, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Edwin B. Flippo, Personnel Management (Manajemen Personalia), Terjemahan Jaka Wasana (Manajemen Personali), Cetakan Keenam, Erlangga, Jakarta, 1994.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996.
- James A.F. Stoner, Management (Manajemen), 2th Edition, Terjemahan Agus Maulana, Erlangga, Jakarta, 1992.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Pertama, CV. Mas Agung, Jakarta, 1990.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Edisi IV, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi II, LPFE-UI, Jakarta, 1990.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Soekitjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi, Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Teknik dan Metode, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1995