

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA PADA PT. FIRST MUJUR PLANTATION
DAN INDUSTRY MEDAN**

Oleh:

Aswendo Haruaya Harahap

NPM : 97 830 0460



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2002**

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA PADA PT. FIRST MUJUR PLANTATION
DAN INDUSTRY MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

Aswendo Haruaya Harahap

NPM : 97 830 0460

**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
2002**

**Judul Skripsi : KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN
PENGEMBANGAN TENAGA KERJA PADA
PT. FIRST MUJUR PLANTATION DAN
INDUSTRY MEDAN**

Nama Mahasiswa : ASWENDO HARUAYA HARAHAP

No. Stambuk : 99 830 0460


Jurusan : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

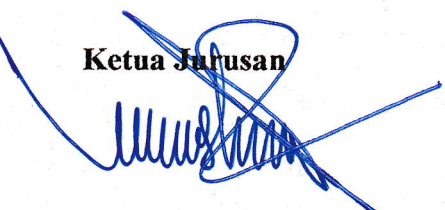

(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA.)

Pembimbing II


(Dra. ISNANIAH LAILI KS.)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

D e k a n


(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 4 April 2002

RINGKASAN

ASWENDO HARUHAYA HARAHAAP, KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA PADA PT. FIRST MUJUR PLANTATION DAN INDUSTRY MEDAN, (Di bawah bimbingan Drs. H. Miftahuddin, MBA., Sebagai Pembimbing I dan Dra. Isnaniah LKS Sebagai Pembimbing II).

Pada setiap perusahaan, baik sektor riil maupun jasa berlomba-lomba untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang terampil dan berkualitas. Untuk itu perlu adanya sistem penarikan dan pengembangan yang baik bagi karyawan yang akan diterima, maupun karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

PT. First Mujur Plantation dan Industry Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan industri. Dalam penarikan tenaga kerja dilakukan melalui seleksi yang ketat. Namun dalam penyeleksian tersebut masih terdapat kelemahannya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyajikan permasalahan yang ada dalam perusahaan, yaitu prosedur seleksi dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan belum sesuai dengan kebijakan serta peraturan yang ditetapkan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan masih memerlukan bimbingan.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi penulis dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penarikan tenaga kerja yang dilakukan melalui dua sumber, yaitu dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan biasanya dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong.
2. Metode Pengembangan yang digunakan adalah metode praktis atau on the job training, yang terdiri dari :
 - a. Rotasi jabatan.
 - b. Latihan instruksi pekerjaan.
 - c. Magang.
 - d. Coacing.
 - e. Penugasan sementara.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun judul skripsi ini adalah : " KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA PADA PT. FIRST MUJUR PLNTATION DAN INDUSTRY MEDAN". Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS, Ak, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Muslim Wijaya MSi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA., Sebagai Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Isnaniah LKS., sebagai Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan membantu penulis selama penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dra. Hj. Sonia Hatmi, MSi, Selaku Ketua Sidang Meja Hijau.
6. Seluruh Staf pengajar dan fungsionaris akademis Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan PT. First Mujur Plantation Dan Industry Medan, beserta staf dan karyawan yang telah memberikan bantuan data untuk penulisan skripsi.
8. Ayahanda dan Ibunda ku, dengan segala kasihnya telah membesarkan, memberikan perhatian dan dorongan semangat kepada penulis.
9. Abang dan adik-adik ku yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Khusus buat Febby Soraya yang memberikan perhatiannya, dorongan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Rekan-rekan kampus meja 13 yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Akhirnya penulis berharap, agar skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan khususnya kepada penulis sendiri.

Medan, 2002

Penulis

(ASWENDO HARUHAYA HARAHAP)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : URAIAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia ...	8
C. Metode Penarikan dan Pengembangan Karyawan	11
D. Tujuan Penarikan dan Pengembangan Karyawan	14
E. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	15
F. Hubungan Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja	19

BAB III	: PT. FIRST MUJUR PLANTATION DAN INDUSTRY	
	MEDAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan	24
	B. Perencanaan Sumber Daya Manusia ...	36
	C. Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Karyawan	38
	D. Tujuan Program Penarikan dan Pengembangan Karyawan	53
	E. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	54
	F. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi....	56
BAB IV	: ANALISIS DAN EVALUASI	58
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	71
	B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. STRUKTUR ORGANISASI PT. FIRST MUJUR PLANTATION DAN INDUSTRY MEDAN	28

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Syarat dasar dalam upaya menggerakkan dan mengembangkan kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah tersedianya sumber daya manusia, material, metode, uang, peralatan dan pasar. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif dalam era globalisasi.

Pada setiap perusahaan, baik sektor riil maupun jasa berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Untuk itu perlu adanya sistem penarikan dan pengembangan yang baik bagi karyawan yang akan diterima, maupun karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan adalah faktor manusia yang tetap menjadi andalan. Bagaimanapun tangguhny suatu teknologi yang digunakan dalam operasional, bahwa manusia yang menentukan hasil akhir dari suatu proses. Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menyiapkan, menem-

patkan, secara tepat sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi perusahaan melalui pengembangan.

Dalam hal ini penarikan karyawan yang akan dipekerjakan di perusahaan perlu diseleksi keahliannya atau spesifikasi calon karyawan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila penempatan karyawan tidak sesuai dengan bidangnya dan pekerjaan serta tugas-tugas yang telah diberikan pimpinan tidak dikuasai, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Pengembangan merupakan salah satu fungsi operasional dari beberapa fungsi manajemen personalia. Setelah tenaga kerja diterima, maka langkah selanjutnya adalah bagaimana pengembangan karyawan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul : "KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA PADA PT. FIRST MUJUR PLANTATION DAN INDUSTRY MEDAN".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. First Mujur Plantation dan Industry Medan ditemukan masalah sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi III, ✓
Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Artoyo, Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian dan Peranannya, Edisi III, Cetakan Kedua, Penerbit ✓
Balai Pustaka, Jakarta, 1992.
- AS. Munir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan, Edisi II, Cetakan ketiga, ✓
Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1992.
- Heidjrachman Ranupandojo, Manajemen Personalia Dan Produktivitas, Edisi IV, Cetakan Keempat, Penerbit ✓
Erlangga, Jakarta, 1992.
- Moekijat, Manajemen Personalia, Edisi IV, Cetakan Keli- ✓
ma, Penerbit Alumni Bandung, 1991.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Edisi III, Cetakan ✓
Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Sujardi Prawirosentono, Metode Pendekatan Atas Sumber- daya Manusia Indonesia, Edisi I, Cetakan Ketiga, ✓
Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gito Sudarmo, Manajemen Personalia, Edisi II, Cetakan Keempat, ✓
BPFE, Yogyakarta, 1992.
- Susilo Mantoyo Kal, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ✓
II, Cetakan Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1992,
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keenam, BPFE, Yogaya ✓
karta, 1993.
- Winarno Surakhamd, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik, Edisi VIII, Cetakan Kedua, ✓
Penerbit Tarsito Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penentuan Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah, Edisi ✓
VIII, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.