

**KEBIJAKSANAAN PELAKSANAAN PENARIKAN DAN
SELEKSI TENAGA KERJA PADA PDAM TIRTANADI
PROPINSI SUMATERA UTARA**

Oleh :

KHAIRINA NASUTION

No. Stb : 99 830 0322



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

**KEBIJAKSANAAN PELAKSANAAN PENARIKAN DAN
SELEKSI TENAGA KERJA PADA PDAM TIRTANADI
PROPINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

KHAIRINA NASUTION

No. Stb : 99 830 0322

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

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

**Judul Skripsi : KEBIJAKSANAAN PELAKSANAAN PENARIKAN
DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA PDAM
TIRTANADI PROPINSI SUMATERA UTARA**

Nama Mahasiswa : KHAIRINA NASUTION

No. Stambuk : 99 830 0322

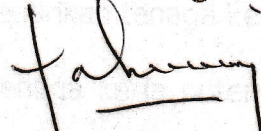
Jurusan : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

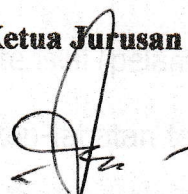
Pembimbing I


(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

Pembimbing II


(H. SYAHRIANDY, SE, MSi.)

Ketua Jurusan


(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Mengetahui



Dekan


(H. SYAHRIANDY, SE, MSi.)

Tanggal Lulus : Desember 2002

RINGKASAN

KHAIRINA NASUTION: "KEBIJAKSANAAN PELAKSANAAN PENARIKAN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA PDAM TIRTANADI PROPINSI SUMATERA UTARA."

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan mempunyai potensi yang baik maka suatu perusahaan harus melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi tenaga kerja secara selektif, jujur dan benar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Sebelum proses penarikan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan terlebih dahulu diadakan suatu kegiatan perencanaan dan peramalan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui keperluan/kebutuhan tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Langkah selanjutnya adalah melaksanakan penarikan tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu proses pencarian sejumlah tenaga kerja potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Untuk memilih para pelamar maka diadakan proses seleksi tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk memilih seseorang tertentu dari sekelompok karyawan potensial (pelamar) untuk melaksanakan suatu kegiatan atau untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu.

Dalam proses penarikan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, dilakukan dengan 2 (dua) jenis

perekrutan yaitu: tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan dan dari dalam perusahaan.

Dari proses seleksi yang dilaksanakan oleh PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara dalam rangka pencarian tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan perusahaan atau pengisian jabatan yang lowong diperoleh suatu hasil terhadap kemampuan dan produktivitas pegawai. Keberhasilan ini dapat dilihat dengan adanya kemampuan-kemampuan dari tenaga kerja yang direkrut, baik itu keterampilan, kecakapan, kemampuan dan pengetahuannya. Selain itu perusahaan juga merasa adanya peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

Dengan demikian jelaslah terlihat bahwa proses penarikan dan seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara dapat dikatakan berhasil.

Selama proses penarikan dan seleksi tenaganya, PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara menghadapi kendala-kendala. Namun kendala-kendala tersebut sebenarnya timbul akibat salah informasi dari para pelamar. Kendala-kendala tersebut adalah terkadang tidak terpenuhinya persyaratan-persyaratan yang dilampirkan oleh pelamar. Sehingga menyulitkan para pelaksana seleksi dalam melaksanakan seleksi lamaran. Namun kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan kebijaksanaan oleh PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi sistematis penyajiannya. Oleh karena itu penulis dengan senang hati mengharapkan saran, kritik dan petunjuk untuk penyempurnaan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan.

Akhirnya penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak mendorong dan memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Ayah dan bunda yang sangat saya cintai yang telah membimbing, serta do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak H. Syahriandi, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan dan juga selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan.

3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan , dan juga selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Direksi dan pegawai PDAM Tirtanadi bidang SDM, khususnya Ibu S. Rosmida Hasibuan, SH yang telah memberi izin riset dan memberikan data guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staf pengajar yang telah mendidik penulis serta pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam bidang administrasi.
6. Kepada kakak serta adik, dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan namanya yang turut memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak, khususnya untuk kemajuan PDAM Tirtanadi Medan.

Terima kasih.

Medan, Desember 2002

Penulis

KHAIRINA NASUTION

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
D. Metode Penelitian dan Pengumpulan Data	4
E. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Sistem Perencanaan Tenaga Kerja	8
B. Pengertian Penarikan dan Seleksi Tenaga Kerja	11
C. Langkah-langkah dalam Proses Penarikan	16
D. Langkah-langkah dalam Proses Seleksi	21
E. Hubungan Penarikan dan Seleksi Tenaga Kerja	29
BAB III : PDAM TIRTANADI PROPINSI SUMATERA UTARA	30
A. Gambaran Umum Perusahaan	30
B. Proses Penarikan Tenaga Kerja	47

	C. Proses Seleksi Tenaga Kerja	50
	D. Hubungan Penarikan dan Seleksi Tenaga Kerja	55
	E. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan cara Mengatasinya	55
BAB IV	: ANALISA DAN EVALUASI	56
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	63
	A. Kesimpulan	63
	B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara	46

B A B I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang baik dan potensi baik, maka dalam penerimaan tenaga kerja haruslah diadakan seleksi. Sehingga tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan tenaga kerja yang diharapkan oleh perusahaan yaitu yang mempunyai potensi dan kemampuan yang baik, agar nantinya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat direalisasikan secara daya guna, efektif dan efisien.

Tenaga kerja yang mendaftar untuk menjadi pegawai diperusahaan harus diseleksi secara cermat baik dari segi kemampuan, ilmu pengetahuan, pendidikan, keterampilan dan bila perlu kesehatannya serta hal-hal lainnya yang memungkinkan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini perlu dilaksanakan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas yang baik dan bukan mempunyai kuantitas yang banyak namun tidak berkualitas.

Seleksi merupakan salah satu fungsi-fungsi dalam manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang dilaksanakan oleh bagian personalia suatu perusahaan dalam rangka mendapatkan tenaga kerja yang disiplin dan berkualitas.

Bila suatu perusahaan dalam penarikan tenaga kerjanya kurang memperhatikan fungsi-fungsi seleksi maka perusahaan tersebut akan sangat sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang baik dan berpotensi untuk dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu sangatlah penting untuk mengadakan suatu seleksi dalam penarikan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, agar tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan harapan-harapan perusahaan.

Melihat arti pentingnya suatu fungsi seleksi bagi suatu perusahaan dalam penarikan tenaga kerjanya, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul: "KEBIJAKSANAAN PELAKSANAAN PENARIKAN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI MEDAN".

DAFTAR PUSTAKA

- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia, Terjemahan Moh. Masud, Jilid I. Edisi Keenam, PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta, 1992.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Jhon Westerman, Pauline Donoghue, Pengolahan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Suparman, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.
- M. Manullang Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan pertama, Andi Offset, Yogyakarta, 1992.
- Drs. Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung, 1996.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.
- Suasono Yudo, Endang Sulistyaningsih, Metode Perencanaan Tenaga Kerja, Edisi I, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1992.
- Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan ketujuh, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- V.A Musselaman, Jhon H. Jackson, Pengantar Ekonomi Perusahaan, PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta, 1992.

Moh. Nazir, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1997.