



**KEBIJAKSANAAN MSDM, DALAM SISTEM PENARIKAN,
PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.TUNAS JAYA MEDAN**

Oleh:

Eva Risna Barus

NPM : 99 830 0082



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

**KEBIJAKSANAAN MSDM, DALAM SISTEM PENARIKAN,
PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.TUNAS JAYA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

Eva Risna Barus

NPM : 99 830 0082



**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 MSDM DALAM SISTEM
PENARIKAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA
MEDAN**

Nama Mahasiswa : EVA RISNA BARUS

No. Stambuk : 99 830 0082

Jurusan : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

Pembimbing II



(Dra. ISNANIAH LAILI KS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

Dekan



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

RINGKASAN

Eva Risna Barus

“ KEBIJAKSANAAN MSDM DALAM SISTEM PENARIKAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS JAYA MEDAN ” dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah, LKS 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 manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering juga disebut manajemen personalia yang merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang 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 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. Tunas Jaya Medan merupakan suatu perusahaan Perkebunan Swasta yang bergerak dalam bidang agroindustri sektor perkebunan khususnya komoditi kelapa sawit. PT. Tunas Jaya Medan didirikan pada tanggal 23 Desember 1988 dihadapan Notaris DR A.P. Parlindungan S.H., dengan akta pendirian No. 59 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I. dalam Surat Keputusan Nomor. C2-11.11.492.HT.01.01. pada tahun 1994. PT. Tunas Jaya Medan merupakan wujud dari keinginan para pemegang saham untuk dapat

berperan dalam usaha mensukseskan pembangunan nasional sektor usaha agroindustri

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan belum terprogram secara keseluruhan dan belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan dan motivasi, sehingga tingkat produktivitas dan kreativitas kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada perusahaan masalah kepersonaliaan khususnya pengembangan karyawan masih perlu mendapat perhatian khusus.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Metode penarikan karyawan yang dilakukan telah memadai, namun masih perlu ditambah metode-metode lain sehingga makin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik.
2. Sebaiknya pelaksanaan motivasi dijalankan dengan seimbang. Selama ini lebih banyak dijalankan motivasi yang erbsifat 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.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang atas berkah, karunia Nya 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 terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Rasdianto, MS, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian tulisan ini.
4. Ibu. Dra. Isnaniah, LKS selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk selesainya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

6. Seluruh 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. Tunas 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. Amin.

Medan

Mei 2002

Penulis

(Eva Risna Barus)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	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	6
A. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengertian Penarikan, Pengembangan dan Motivasi Karyawan	9
C. Tujuan Penarikan, Pengembangan dan Motivasi Karyawan	11
D. Metode Penarikan Karyawan	13
E. Metode Pengembangan dan Motivasi	18
F. Hubungan Penarikan, Pengembangan dan Motivasi	25

	Halaman
BAB III: PT. TUNAS JAYA MEDAN	27
A. Gambaran Umum Perusahaan	27
B. Penarikan Karyawan	38
C. Metode Pengembangan dan Motivasi Karyawan	41
D. Hubungan Penarikan dan Motivasi Karyawan	46
E. Hambatan Yang Dihadapi Perusahaan Serta Cara Mengatasinya	47
 BAB IV: ANALISIS DAN EVALUASI	 50
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	 56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA	 59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Tujuan dan Metode Pengembangan Karyawan	20
Gambar 2. Sistem Motivasi Positif	23
Gambar 3. Sistem Motivasi Negatif	24
Gambar 4. Struktur Organisasi PT. Tunas Jaya Medan	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Masalah 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 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 bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan selalu mengharapkan agar tercapai 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 untuk menambah pengetahuan, keterampilan serta merubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan senantiasa dituntut untuk berfikir konstruktif dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan karyawan dan memotivasi karyawan, hal ini merupakan suatu usaha untuk mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan sebaik manapun kebijaksanaan dalam suatu perusahaan pada akhirnya akan terpulang kepada aspek manusia. Melihat begitu pentingnya hal tersebut diatas maka pada penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini penulis ingin membahasnya lebih lanjut dengan memilih judul “ **KEBIJAKSANAAN MSDM DALAM SISTEM PENARIKAN, PENGEMBANGAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS JAYA 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 jika berlarut – larut akan menghambat kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian pendahuluan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

“ **Penarikan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan belum terprogram secara keseluruhan dan belum seluruh karyawan mendapat pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan dan motivasi, sehingga tingkat produktivitas dan kreativitas kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan ”.**

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian**, Gunung Agung, Jakarta, 1994.
- Edwin B. Fillipo, **Manajemen Personalia**, Penerbit Erlangga, Cetakan VI, Jakarta, 1994.
- Heidrachman dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi IV, BPFE - UGM, Yogyakarta, 1996.
- James A.F. Stoner, **Management**, 2nd Edition, Terjemahan Agus Maulana, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1996.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan**, CV. Mas Agung, Cetakan I, Jakarta, 1995.
- M. Manullang, **Manajemen Personalia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Payaman J. Simanjuntak, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, LPFE-UI, Jakarta, 1995.
- Soekidjo Notoadmodjo, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1994.
- Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksa a, Cetakan Keenam, Jakarta, 1997.
- T. Hani handoko, **Manajemen**, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, 1995.
- Winarno Su akhmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995
- S. Nasution dan M. Thomas, **Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995