

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN  
TENAGA KERJA PADA KANTOR PERBENDAHARAAN  
DAN KAS NEGARA (KPKN) MEDAN**

Oleh :

*Eribert Tampubolon*

No. Stb. : 99 830 0446



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 0 1**

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN  
TENAGA KERJA PADA KANTOR PERBENDAHARAAN  
DAN KAS NEGARA (KPKN) MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

*Eribert Tampubolon*

No. Stb. : 99 830 0446

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  
2 0 0 1**

Judul Skripsi : **KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN  
TENAGA KERJA PADA KANTOR PERBENDAHARAAN  
DAN KAS NEGARA (KPKN) MEDAN**

Nama Mahasiswa : *Eribert Tampubolon*

No. Stambuk : 96 830 0446

J u r u s a n : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
( Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA )

  
( Dra. ISNANIAH LAILI, KS )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

  
( Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi )

Dekan

  
( Drs. RASDIANTO, MS, Ak )

Tanggal Lulus : 25 Agustus 2001

## **RINGKASAN**

Eribert Tampubolon, Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Tenaga Kerja pada Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (KPKN) Medan, (Dibawah bimbingan Drs. H. Miftahuddin, MA selaku Pembimbing I, dan Dra. Isnaniah Laili KS, selaku Pembimbing II).

Penarikan sumber daya manusia pada Kantor Perbendaharaan Kas Negara Medan sangat disesuaikan dengan kebutuhan formasi yang ada.

Pelaksanaan penerimaan tenaga kerja dapat persetujuan dari pejabat yang berwenang dalam hal Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Pusat di Jakarta.

Perencanaan sumber daya manusia terdapat banyak rencana kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan jumlah sumber daya dan kualitas sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan pada Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Medan telah dilaksanakan dengan baik, dimana langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia inventaris dan perkiraan kondisi sumber daya saat ini dan masa yang akan datang.



## KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan bimbingan dan rahmat-Nya tulisan ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, karenanya saran dan kritik yang sehat akan penulis terima dari pada para pembaca demi kesempurnaan penulisan ini.

Dalam penulisan ini penulis telah banyak menerima bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada segenap pihak terutama :

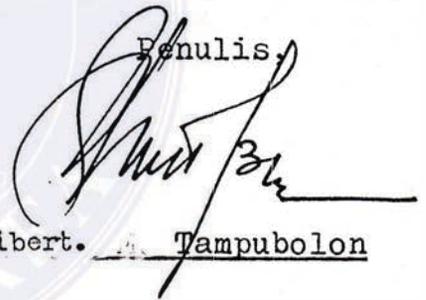
1. Bapak Drs. **Rasdianto, MS, Ak** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Drs. **H. Miftahuddin, MBA** selaku Pembimbing I yang memeriksa materi dari tulisan ini.
3. Ibu Dra. **Isnaniah, IKS**, selaku Pembimbing II.
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Pimpinan beserta Staf Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (K P K N) Medan. yang telah...

lah memberikan segala apa yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

6. Ucapan terima kasih ini, teristimewa penulis ucapkan kepada Ayahanda/Ibunda tercinta yang telah mengasuh serta membimbing penulis sejak kecil sampai dengan saat ini.
7. Terakhir sekali penulis mengucapkan rasa sujud kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas semua rahmat yang dilimpahkan kepada penulis sampai saat ini.

Medan, 25 Agustus 2001

Penulis.



Eribert. A. Tampubolon

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis .....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengum- pulan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
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

<b>BAB III : KANTOR PERBENDAHARAAN DAN KAS NEGARA</b>	
<b>(KPKN) MEDAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	24
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia ....	31
C. Kebijakan Penarikan dan Pengembangan Karyawan .....	33
D. Tujuan Program Penarikan Dan Pengembangan Karyawan .....	47
E. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ..	48
F. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi ....	50
<b>BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Secara umum tujuan perusahaan yang ingin dicapai perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kontinuitas dan mewujudkan pengembangan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik, yaitu efektif dan efisien maka perusahaan harus dikelola dengan baik. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena faktor ini yang akan melaksanakan, menggunakan dan mengkombinasikan sumber daya perusahaan dengan peralatan yang dimiliki dalam proses produksinya.

Hal ini perlu untuk mendukung proses kegiatan dalam menjalankan operasi perusahaan yang diestimasikan akan menghadapi tantangan yang cukup besar untuk dapat tumbuh dan maju sesuai dengan tujuan dan tuntutan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena dibutuhkan tenaga kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien, maka keberhasilan fungsi penarikan sumber daya manusia dan penempatannya yang didasarkan

kepada kemampuan, baik karena keterampilan maupun karena memiliki keahlian dan pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan, yang sesuai dengan hasil informasi analisis pekerjaan, sehingga semua hal-hal itu diharapkan akan dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang diinginkan.

Setelah tenaga kerja diterima dan ditempatkan maka langkah selanjutnya adalah mengenai pengembangan. Hal ini dimaksudkan agar para tenaga kerja lebih mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta lebih terampil dalam pelaksanaan kerja yang bersangkutan. Pengembangan tenaga kerja ini adalah suatu proses yang terus-menerus. Karena dalam organisasi yang dinamis akan selalu timbul masalah baru, yaitu teknologi, ilmu pengetahuan dan jabatan-jabatan baru yang memerlukan penanganan yang lebih baik dan terpadu.

Dari uraian di atas jelas bahwa penarikan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan maupun instansi pemerintahan didalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal. Sehubungan dengan hal itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kebijaksanaan penarikan dan pengembangan tenaga kerja sebagai topik untuk diteliti, dan memilih obyek penelitian adalah Kantor Perbendaharaan Dan Kas Negara (KPKN) Medan, sebagaimana pada judul penelitian, karena dipandang cukup memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah dimaksud, sehingga

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, 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 Personalialia Dan Produktivitas, Edisi IV, Cetakan Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992. ✓
- Moekijat, Manajemen Personalialia, Edisi IV, Cetakan Ketiga, Penerbit Alumni Bandung, 1991. ✓
- M. Manullang, Manajemen Personalialia, Edisi III, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991. ✓
- Sujardi Prawirosentono, Metode Pendekatan Atas Sumberdaya Manusia Indonesia, Edisi I, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1994. ✓
- Sukanto ReksHADiprojo dan Indriyo Gito Sudarmo, ✓  
Manajemen Personalialia, 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 Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta, 1993. ✓
- Winarno Surakhmad, 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.