

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA GUNA  
MENDAPATKAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA  
YANG OPTIMAL PADA PT. KAO INDONESIA,  
TANJUNG MORAWA, MEDAN**

Oleh :

**BAMBANG TRI BOWO**

No. Stb. : 95 830 0106



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

Judul Skripsi : **KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA GUNA MENDAPATKAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA YANG OPTIMAL PADA PT. KAO INDONESIA, TANJUNG MORAWA, MEDAN**

Nama Mahasiswa : **BAMBANG TRI BOWO**

N.P.M : **95 830 0106**

Program Studi : **Manajemen**

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
( Drs. H. HASAN U. SIRIGAR )

  
( Dra. ISNANIAH LAILI, KS )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

  
( Drs. H. MIFTAHUDDIN. MBA )

  
( Drs. H. A. AZIS HASAN, MM )



Tanggal Lulus : 12 Agustus 2000

## RINGKASAN

BAMBANG TRIBOWO, KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA GUNA MENDAPATKAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA YANG OPTIMAL PADA PT. KAO INDONESIA, TANJUNG MORAWA, MEDAN (Di Bawah Bimbingan Drs. H. Hasan U. Siregar, Selaku Pembimbing I dan Dra. Isnaniah LKS. Sebagai Pembimbing II).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan utama dalam setiap organisasi perusahaan, baik badan usaha pemerintah maupun swasta ataupun badan/organisasi lainnya berupa instansi. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, baik karena keterampilan maupun karena keahlian atau tingkat pendidikan, mampu mencapai prestasi atau tingkat produktivitas yang tinggi oleh masing-masing karyawan yang bersangkutan. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja, seperti yang diharapkan di atas, yaitu sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan seorang pimpinan harus berpegang dan mewujudkan semboyan *the right man in the right place* atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu diperlukan suatu proses mulai dari kegiatan analisis pekerjaan, yang akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan (*job discription*). Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), berikutnya

penentuan sumber tenaga kerja, lalu seleksi, sebelum tenaga kerja itu diterima dan ditempatkan sebagai pegawai didalam perusahaan. Proses seleksi ini harus dilakukan secara objektif. Disamping itu pimpinan yang baik harus pula dapat membuat penilaian prestasi kerja seobjektif mungkin.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Kao Indonesia, Tanjung Morawa, Medan, maka penulis menemukan masalah berkenaan dengan topik yang diteliti, yang dirumuskan sebagai berikut :

Kebijaksanaan penarikan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan belum berfungsi optimal, sehingga tingkat produktivitas kerja yang diinginkan belum sepenuhnya tercapai.

Berdasarkan analisis dan evaluasi yang disajikan pada bab IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penarikan tenaga kerja 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. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, selalu memperhatikan beberapa faktor, yaitu :
  - a. Pemberian insentif yang berbentuk material.
  - b. Pemberian insentif yang berbentuk non material.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT., karena Rahmat dan HidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "KEBIJAKSANAAN PENARIKAN TENAGA KERJA GUNA MENDAPATKAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA YANG OPTIMAL PADA PT. KAO INDONESIA, TANJUNG MORAWA, MEDAN".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selesainya penulisan skripsi yang sangat sederhana dan singkat ini, tidak terlepas dari bantuan berbabagi pihak. Pada kesempatan ini penulis patut menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. H.A. Azis Hasan, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universtitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Hasan U. Siregar, selaku Pembimbing I yang banyak memberikan saran dan masukan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Isnaniah LKS., Selaku Pembimbing II yang turut memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan PT. Kao Indonesia, Tanjung Morawa, Medan, beserta staf dan pegawai yang turut membantu dalam pengumpulan data dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Ayahanda Hardjono dan Ibunda Sukini, Mas Joko HS, Mbak Siti Nurojiah serta Adik ku, yang senantiasa memberikan bantuan material dan non material dalam perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis dan juga bagi para pembaca.

Medan,

2000

Penulis

(BAMBANG TRIBOWO)

## 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 .....	3
C. Hipotesis .....	4
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	5
F. Metode Analisis .....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian dan Arti Pentingnya Penarikan Tenaga kerja .....	8
B. Proses Penarikan dan Sumber-Sumber Tenaga Kerja .....	10
C. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja	14
D. Pengertian, Fungsi dan Metode Pengukuran Produktivitas Kerja .....	23
E. Hubungan Penarikan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja .....	26

<b>BAB III</b>	<b>: PT. KAO INDONESIA, TANJUNG MORAWA, MEDAN</b>	
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	28
	B. Proses Penarikan Tenaga Kerja Yang Diterapkan .....	36
	C. Dasar dan Sumber Penarikan Tenaga Kerja .....	38
	D. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja	41
	E. Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya .....	47
	F. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penarikan Tenaga Kerja .....	49
<b>BAB IV</b>	<b>: ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB V</b>	<b>: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	67
	B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>71</b>



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Langkah-Langkah Dalam Proses Seleksi .....	16
2. Struktur Organisasi PT. Kao Indonesia, Tanjung Morawa, Medan .....	31



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Pada umumnya perusahaan dalam kegiatan operasinya menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana memanfaatkan salah satu sumber daya yang paling dominan, yaitu sumber daya manusia, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, agar pencapaiannya secara efektif dan efisien dapat terwujud merupakan masalah pokok bagi manager perusahaan, khususnya manager personalia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan utama dalam setiap organisasi perusahaan, baik badan usaha pemerintah maupun swasta ataupun badan/organisasi lainnya berupa instansi. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kemampuan kerja, baik karena keterampilan maupun karena keahlian atau tingkat pendidikan, mampu mencapai prestasi atau tingkat produktivitas yang tinggi oleh masing-masing karyawan yang bersangkutan. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja, seperti yang diharapkan di atas, yaitu sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan seorang pimpinan harus berpegang dan mewujudkan semboyan *the right man in the right place* atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu diperlukan suatu proses mulai dari kegiatan analisis pekerjaan, yang akan

memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan (job discription). Spesifikasi pekerjaan (job spesification) dan evaluasi pekerjaan (job evaluation), berikutnya penentuan sumber tenaga kerja, lalu seleksi, sebelum tenaga kerja itu diterima dan ditempatkan sebagai pegawai didalam perusahaan. Proses seleksi ini harus dilakukan secara objektif. Disamping itu pimpinan yang baik harus pula dapat membuat penilaian prestasi kerja seobjektif mungkin.

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.

Dari uraian di atas jelas bahwa penarikan sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Artoyo, Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Peranannya, Edisi III, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1992.
- AS. Munir, Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan, Edisi II, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1992.
- Heidjrachman Ranupandojo, Manajemen Personalialia Dan Produktivitas, Edisi V, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.
- Mauled Mulyono, Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Edisi I, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Mudarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi II, Cetakan Ketiga, Penerbit Bina Aksara Jakarta, 1991.
- M. Manullang, Manajemen Personalialia, Edisi III, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993.
- Payaman Simanjuntak, Prinsip dan Konsep Produktivitas, Edisi III, Cetakan Kedua, LPFE-UI, Jakarta, 1993.
- Sondang P. Siagian, Peranan Staf Dalam Management, Edisi III, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1992.
- Sujardi Prawirosentono, Metode Pendekatan Atas Sumber Daya Manusia, Edisi I, Penerbit Bumi aksara, Jakarta, 1994.
- Susilo Mantoyo Kal, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1992.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE-UGM, 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 Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah, Edisi VIII, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.