

**ANALISIS PENARIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PADA PT. ISS INDONESIA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi*

Oleh :

**SURYA REINOLD TAMBUNAN
NIM : 04 832 0109**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2009**

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENARIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA CABANG MEDAN

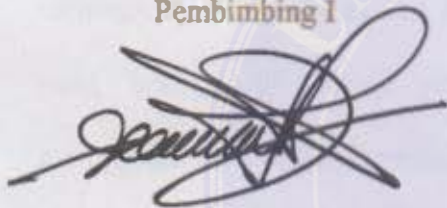
NAMA MAHASISWA : SURYA REINOLD TAMBUNAN

NO. STAMBUK : 04 832 0109

JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Muslim Wijaya, SE, Msi)

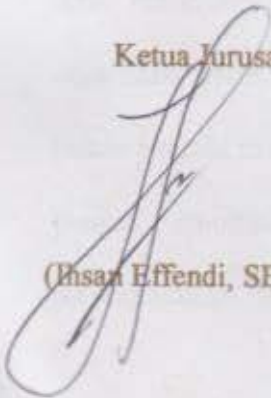
Pembimbing II



(Dra. Isnaniah, LKS, MMA)

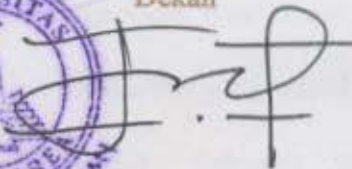
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2009

RINGKASAN

Surya Reynold Tambunan

“ Analisis Pelaksanaan Penarikan Dan Penempatan Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan” dibawah bimbingan Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi 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 ilmu manajemen yang 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. ISS International Indonesia Cabang Medan berkedudukan di Jl. Danau Toba No.3 A. Perusahaan ini diawali pada tahun 1996, dengan maksud untuk mengisi kebutuhan alat - alat kedokteran atau kesehatan sekali pakai (*disposable medical devices*) khususnya jarum suntik, baik untuk kebutuhan lokal maupun internasional (ekspor). Tujuan dari perusahaan ini adalah berusaha dalam bidang industri dan perdagangan.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah: " Sejauhmana efektivitas penarikan dan penempatan karyawan yang dilakukan PT. ISS Indonesia Cabang Medan "

Adapun kesimpulan yang ditarik dari karya ilmiah ini, adalah:

1. Ada hubungan yang erat antara penarikan dan penempatan karyawan dengan produktifitas perusahaan.
2. Jika dilihat dari segi jumlah karyawan PT. ISS International Indonesia Cabang Medan merupakan organisasi yang sangat besar, dimana jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 122 orang.
3. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk masing masing bagian, maka setiap Manager yang ada dalam organisasi akan mengajukan kepada Direktur, kemudian Direktur akan memberikan instruksi kepada bagian personalia untuk mengadakan penarikan tenaga kerja.
4. Prosedur atau cara penarikan tenaga kerja yang diterapkan di PT. ISS International Indonesia Cabang Medan meliputi, seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan dan seleksi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.
5. Pengertian penempatan karyawan pada PT. ISS International Indonesia Cabang Medan ada dua (2), yaitu: penempatan karyawan baru dan penempatan karyawan lama.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar mencapai sasaran yang tepat maka dalam seleksi calon karyawan sebaiknya dilakukan oleh petugas – petugas yang sudah ahli dan berpengalaman serta jujur dan penilaiannya.
2. PT. ISS International Indonesia Cabang Medan hendaknya dalam mengembangkan karyawan pada masa yang akan datang memberikan

keuntungan pada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh pendidikan yang tinggi atau mengirimkan mereka pada lembaga – lembaga pendidikan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME, atas karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis pada kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati 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 penulis mengingkatkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan karya ilmiah ini. Pada kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSi sebagai pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian tulisan ini.
5. Ibu. Dra. Isnaniah, I.KS, MMA sebagai pembimbing II yang dengan rela hati telah bersedia meluangkan waktunya membimbing penulis.

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. ISS Indonesia Cabang 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 Tuhan YME memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan, April 2009
Penulis

(Surya Reynold Tambunan)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. URAIAN TEORITIS	5
1. Pengertian Dan Fungsi MSDM	5
1.1. Pengertian MSDM.....	5
1.2. Fungsi – Fungsi MSDM	7
2. Penarikan Tenaga Kerja Dan Prosedurnya	12
2.1. Penarikan Tenaga Kerja	12
2.2. Prosedur Penarikan Tenaga Kerja	15
3. Arti Penting Seleksi Tenaga Kerja	24

4. Seleksi Tenaga Kerja dan Jenis – Jenis Seleksi.....	27
4.1. Seleksi Tenaga Kerja	27
4.2. Jenis – Jenis Seleksi	34
5. Orientasi Pekerjaan	35
6. Hipotesis	38

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Objek Dan Waktu Penelitian	40
B. Sumber Data	41
C. Teknik Pengumpulan Data	41
D. Teknik Analisis Data	42

BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Gambaran Umum Perusahaan	43
2. Struktur Organisasi	45
3. Kegiatan Usaha	52
4. Keadaan Karyawan Dan Statusnya	54
5. Prosedur Penarikan Karyawan	57
6. Penerapan Orientasi Karyawan	63

7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan 65

8. Perkembangan Hasil Penjualan Perusahaan

Tahun 2004 s.d 2008 66

B. PEMBAHASAN 67

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 76

B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 1. Struktur Organisasi PT. ISS International Indonesia Cabang Medan 45



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel. 1. Perkembangan Hasil Penjualan PT. ISS International Indonesia Cabang Medan Tahun 2004 s.d 2008	64
Tabel. 2. Skala Pengukuran Linkert's	65
Tabel. 3. Tabulasi Skor Jawaban Responden Tentang Penarikan dan Penempatan (Variabel X)	66
Tabel. 4. Tabulasi Skor Jawaban Responden Tentang Produktivitas (Variabel Y)	67
Tabel. 5. Hubungan Variabel X dan Variabel Y	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penarikan tenaga kerja adalah salah satu langkah dalam pemilihan tenaga kerja, dalam langkah – langkah penerimaan tenaga kerja seperti langkah pertama adalah menentukan job analisis dalam rangka mendapatkan job description, yakni menentukan sifat jabatan yang akan diisi dan menentukan kualifikasi atau tipe pekerja yang cocok untuk jabatan itu.

Jadi langkah berikutnya untuk mengadakan recruitment atau penarikan tenaga kerja dan setelah tenaga kerja dicari dari berbagai maka diadakanlah pemilihan dari tenaga – tenaga kerja yang tersedia itu, biasanya sering dijalankan apabila terdapat jumlah tenaga kerja yang tersedia melebihi dari tenaga kerja yang dibutuhkan.

Jadi penarikan tenaga kerja umumnya dilakukan dalam keadaan bilamana tenaga kerja yang dibutuhkan lebih kecil daripada jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

Masalah penempatan tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan penarikan tenaga kerja atau dengan kata lain penarikan tenaga kerja adalah penarikan tenaga kerja sehingga dapat ditempatkan dalam suatu jabatan berdasarkan tingkat skill yang dimilikinya.

Yang menjadi masalah adalah bagaimana caranya untuk dapat mengetahui bahwa seorang tenaga kerja itu pintar atau tidak. Ada saran supaya mengenai hal ini diserahkan saja kepada kepala – kepala unit untuk memutuskan.

Kepada mereka yang memegang jabatan untuk mengawasi pekerjaan – pekerjaan tenaga kerja tersebut. Yang menjadi persoalan adalah bagaimana menentukan bahwa, penarikan tenaga kerja tersebut subjektif.

Hal yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa perusahaan – perusahaan dengan kegiatan – kegiatan yang dibagi memerlukan sistem pelaksanaan penarikan dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu pula halnya dengan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembahasan mengenai pelaksanaan penarikan dan penempatan karyawan merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti, menulis

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001.
- Hasipoeuwono, *Tata Personalia*, Cetakan kelima, Edisi Revisi, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta 2002.
- Heidjrahman Ranupandjo, & Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2002.
- Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2001.
- Marhot T.E. Harlandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo 2004.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawain (Personel Management)*, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung 2000.
- M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2001.
- Strauss Sayles, *Personel The Human Problems Of Management*, *Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Buku Ketiga, Penerbit PT. Binaman Presindo, LPPM, Jakarta 2002.
- T. Hanif Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2001.
- S.Nasution dan M. Thoma, *Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi Dan Makalah*, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006