

RINGKASAN

BAYU TRI ASMORO: " SISTEM PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG RANTAU PRAPAT ".

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.

Sistem penarikan karyawan yang dilaksanakan PT. Federal International Finance Cabang Rantau Prapat adalah :

1. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja
2. Lamaran yang masuk secara kebetulan
3. Nepotisme

Meskipun karyawan-karyawan yang baru diterima dianggap telah memenuhi persyaratan untuk bekerja, tidak jarang mereka melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karena itu perlu diberikan latihan dan dikembangkan dalam bidang-bidang tertentu sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya

Pengembangan karyawan yang dilakukan PT. Federal International Finance Cabang Rantau Prapat adalah dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan
2. Mengikuti seminar-seminar

Setelah karyawan mampu untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan, maka selanjutnya perlu diberikan motivasi sebagai rangsangan agar karyawan benar-benar melaksanakan tugasnya dan merasa diperhatikan dalam perusahaan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance Cabang Rantau Prapat dilaksanakan dengan dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif

2. Motivasi Negatif

Jadi tidak dapat dipungkiri bahwa penarikan, pengembangan dan motivasi karyawan adalah satu sistem yang saling berhubungan dan saling mendukung. Tanpa adanya keharmonisan diantaranya maka sistem tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik dan para karyawan akan tidak merasa nyaman dalam bekerja yang akibatnya akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Setelah dibahas beberapa permasalahan pada bab-bab terdahulu, maka selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai alternatif pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Metode penarikan karyawan yang dilaksanakan telah memadai, namun masih perlu ditambah dengan metode-metode lain sehingga semakin besar peluang untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik lagi.
2. Sebelum program pengembangan dilaksanakan sebaiknya pimpinan memberi pengertian dasar kepada karyawan yang akan mengikuti program tersebut tentang pentingnya pengembangan itu bagi seorang karyawan.
3. Disarankan agar pengembangan karyawan dapat terus dilaksanakan sehingga seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan disarankan agar usia kerja diperhatikan karena kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi juga oleh usianya.
5. Perlu diciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan guna menghasilkan suatu sistematis kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai.