

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA I
CABANG BELAWAN**



Oleh :

SEM SITANGGANG

No. Stambuk : 00 830 0003



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2002**

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA I
CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

Oleh :

SEM SITANGGANG

No. Stambuk : 00 830 0003

**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 PENARIKAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA I CABANG BELAWAN

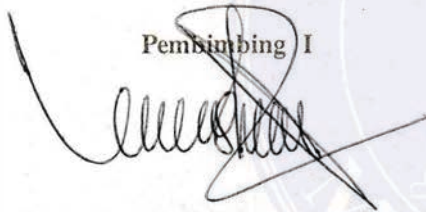
Nama Mahasiswa : Sem Sitanqqang

No. Stambuk : 00 830 0003

J u r u s a n : Manajemen

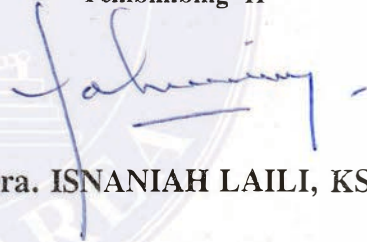
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

Pembimbing II



(Dra. ISNANIAH LAILI, KS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

D e k a n



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 2 Februari 2002

RINGKASAN

Sem Sitanggang, "Kebijaksanaan Penarikan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan".

(Drs.Muslim Wijaya,MSi Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah LKS Selaku Pembimbing II).

PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran.

Masalah yang dihadapi adalah Penarikan dan pengembangan karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan belum efektif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif dan metode deduktif.

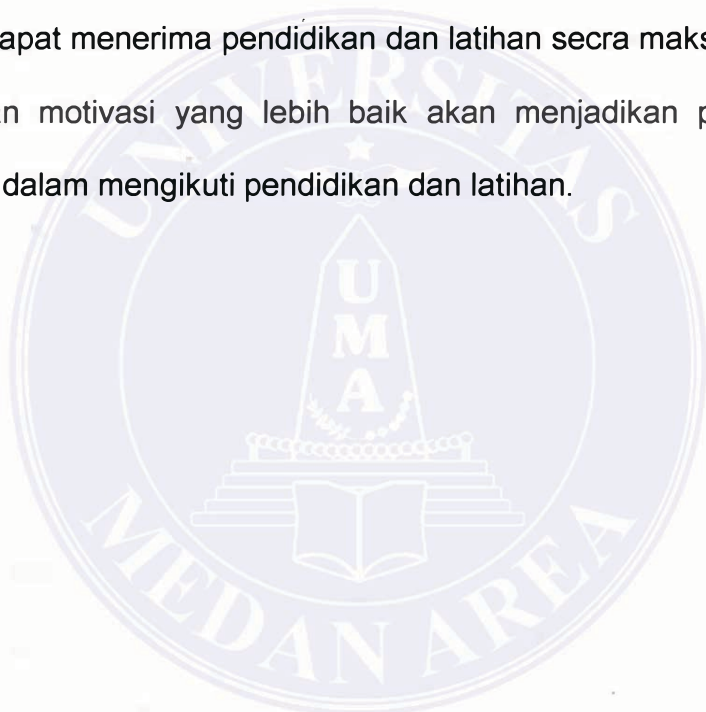
Adapun kesimpulan penulis dalah sebagai berikut :

1. PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan adalah sebuah perusahaan dibawah naungan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Pusat dalam menjalankan operasi perusahaan sangat tergantung kepada kebijakan-kebijakan pimpinan masing-masing cabang yang disebut direksi.
2. Struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini yaitu bentuk organisasi garis dimana yang menjadi pucuk pimpinan perusahaan dijabat oleh seorang direktur.

3. Program pengembangan yang dilakukan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yaitu melalui program perorangan dan berkelompok. Kebijakan ini dilakukan mengingat banyaknya karyawan yang harus dikembangkan baik melalui pelatihan, coaching, pendidikan dan lain sebagainya.
4. Program pendidikan dan latihan yang dilakukan di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan dengan memberikan kursus-kursus dan latihan lainnya dan juga mengikuti penataran-penataran yang dilakukan langsung dari pusat.
5. PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan ada beberapa prosedur yang dilakukan dalam hal penilaian karyawan yaitu :
 - a. Pada awal tahun
 - b. Setiap Triwulan
 - c. Akhir Tahun.
6. Dalam melakukan penarikan tenaga kerja PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan melakukan kebijakan pemenuhan tenaga kerja untuk mengisi tempat yang masih lowong.
7. Kebijakan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan ini secara umum sudah dilakukan dengan baik.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperbaiki program pengembangan yang dilakukan sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan.
2. Kebijakan pengembangan karyawan perlu diupayakan dengan pemberian tenaga (instruktur) yang lebih profesional sehingga para peserta dapat menerima pendidikan dan latihan secara maksimal.
3. Pemberian motivasi yang lebih baik akan menjadikan para karyawan lebih giat dalam mengikuti pendidikan dan latihan.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa Syukur kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, Nikmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MS,AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs.Muslim Wijaya, Msi, selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini.
3. Ibu Dra. Isnaniah.LKS, selaku selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Drs.Zainal Abidin selaku ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai Skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yenni Rio Rita Siregar, selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

6. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
7. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan Perusahaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
8. Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.
10. Rekan – rekan mahasiswa yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
11. Seluruh anggota keluarga, istri dan anak-anak yang saya sayangi yang telah memberikan motivasi kepada saya sehingga tercapainya cita-cita yang sangat didam-idamkan.

Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

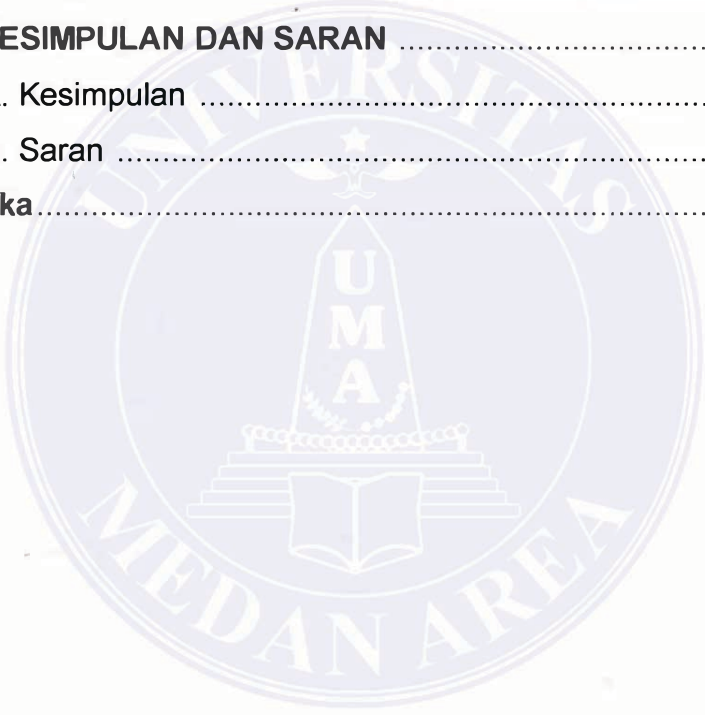
Medan, 2002
Penulis,

Sem Sitanggang

DAFTAR ISI

	Halaman
Ringkasan	I
Kata Pengantar	IV
Daftar Isi	VI
Daftar Gambar	VIII
Gambar Tabel	VIII
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya	7
B. Fungsi Penarikan Serta Fungsi Pengembangan Karyawan .	11
C. Pengertian Prestasi Kerja Dan Tolak Ukurnya	26
D. Metode Penilaian Prestasi Kerja Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya	28
E. Hubungan Penarikan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja	30

BAB III : PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan	32
A. Gambaran Umum Perusahaan	32
B. Fungsi Penarikan Yang Diterapkan	38
C. Pelaksanaan Fungsi Pengembangan Karyawan	46
D. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	48
E. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi	52
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	54
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
Daftar Pustaka	63



BABI

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari faktor manusia. Faktor manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan kegiatan usaha suatu perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kerugian karena gagal dalam manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dengan rendahnya tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Untuk mengatasi hal itu maka upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan.

Kebijaksanaan penarikan karyawan menyangkut upaya perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Disamping itu dalam perekrutan tentu harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Jadi setiap karyawan yang direkrut tersebut diharapkan dapat memenuhi persyaratan dengan maksud memperoleh tenaga kerja yang dapat diandalkan.

Namun tidak menjadi suatu patokan bahwa tenaga kerja yang telah ditarik tersebut dapat benar-benar melaksanakan tugasnya, sekalipun telah memiliki pengalaman. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan jenis

pekerjaan yang dikerjakan, dan situasi kerja yang berbeda pula. Oleh karena itu upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan dapat dilakukan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan.

Tentu saja pemberian pendidikan dan pelatihan ini tidak mudah, karena disamping biaya, minat dan kemampuan para instruktur sangatlah menentukan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius dalam melaksanakan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan karyawan dalam menciptakan prestasi kerja yang diharapkan.

Peningkatan prestasi karyawan perlu dinilai dengan obyektif, sehingga akan dapat mendorong pihak karyawan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya diwaktu yang akan datang.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa penarikan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul *"Kebijaksanaan Penarikan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan "*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Heidjrachman Ranupandjo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Edwin B. Flippo, *Personality management, manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Keempat, Mandar Madju, Bandung, 1995
- M. Manullang, *Pokok-pokok Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BLKM, Medan, 1995
- Rusli Syarif, *Peningkatan Produktivitas Terpadu*, Edisi II, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1995
- Sondang P. Siagian, *Organisasi, Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- _____, *Manajemen*, Edisi III, Cetakan Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993
- Soesilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1994
- Winarno Surakmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, *Buku Penuntun Membuat Skripsi, Disertasi, Paper dan Laporan*, Penerbit Yenmarks, Bandung, 1996.