

**PERANAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**ZULHASBIH NASUTION
NIM : 08 832 0021**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2012

Judul : PERANAN PENAMPATAN KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(Persero)

Nama Mahasiswa : ZULHASBIH NASUTION

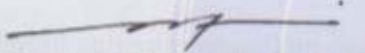
No. Stambuk : 08 832 0021

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Drs. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing II

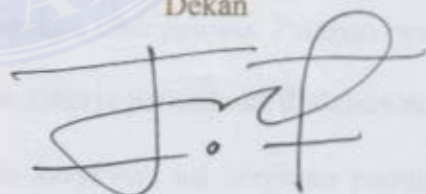

(Agustiono, SE, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan


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

Tanggal Lulus : 15 Mei 2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

RINGKASAN

ZULHASBIH NASUTION. NPM. 088320021

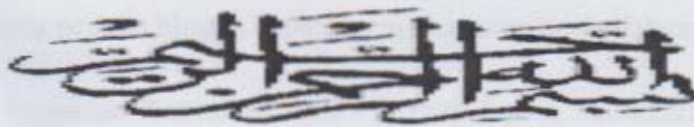
PERANAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) MEDAN

Kata Kunci : Peranan Penempatan Kerja Karyawan

Dalam menjalankan operasional perusahaan BUMN yang berbasis nasional dibutuhkan strategi-strategi yang dianggap dapat mendukung kinerja perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu strategi yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah strategi dalam menghasilkan produksi, dimana strategi produksi dalam rangka meningkatkan hasil produksi yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang direncanakan dan mampu bersaing dengan perusahaan BUMN yang lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan penempatan kerja karyawan pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan pada tahun 2009-2011. Jenis penelitian ini adalah bersifat deskriptif, dan hanya menyajikan data dalam bentuk keterangan dan gambaran mengenai judul yang di ajukan oleh penulis. Peranan penempatan kerja karyawan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan di dalam melakukan produksi terhadap hasil-hasil tanaman. Penempatan karyawan ini berperan penting dalam menghasilkan karyawan yang berprestasi dan memiliki integritas tinggi serta loyalitas yang baik.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur yang sebesar-besarnya kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu untuk kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Yakub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau yang telah membimbing penulis hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area,
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Agustiono, , SE, MMA, selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

7. Selurub Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sahabatku Ahmad Dalimunte dan juga buat teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2008 “ Wiko Setiawan, M. Defri Hariady, Reza Munandar” yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda Zulkifli Nasution dan Ibunda Robiah Lubis yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.
11. Keluarga Besar Ayahanda Zulkifli Nasution dan kakak saya tercinta Elida Sari Nasution serta adik saya Ahmad Rizki Nasution yang telah memberikan dukungan dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Wassalamu ‘alaikum Wr.Wb

Medan, 17 Januari 2012

Penulis

(ZULHASBIH NASUTION)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Teori Penempatan Kerja Karyawan	5
a. Pengertian Penempatan Kerja Karyawan	5
b. Peranan Penempatan Kerja Karyawan	7
c. Beberapa Masalah Dalam Penempatan Kerja Karyawan	9
d. Metode Rekrutmen Karyawan	12
e. Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan	24
f. Tujuan Seleksi dan Penempatan Karyawan	27
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan	27
B. Kerangka Konseptual	29

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	31
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Teknik Analisis Data	32

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Perusahaan	33
1.1 Komoditi Usaha	34
1.2 Kebun-kebun	35
1.3 Unit-unit Usaha Kegiatan	35
2. Struktur Organisasi Perusahaan	36
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	38
4. Metode Rekrutmen Karyawan	52
5. Prosedur Penempatan Karyawan	54

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global sekarang ini, suatu organisasi memiliki kemandirian dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi, baik itu organisasi bisnis, pemerintah, dan organisasi lainnya diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang managerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan penempatan kerja karyawan adalah sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam suatu perusahaan / organisasi.

Menurut pendapat *Raymond A. Noe* (2011:40), sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Menurut *Drs. H. Malayu Hasibuan* (2007:27) mengatakan bahwa fundamental bagi *Performance* (kinerja diatas rata-rata untuk jangka panjang merupakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (*sustainable Competitive Advantage*). Keunggulan kompetitif telah dan akan selalu menjadi kekuatan pendorong utama bagi sebagian besar pelaku bisnis. Dari berbagai pendapat di atas, maka wajarlah apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan / organisasi dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal

kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan (*rekrutment*), penempatan, pemeliharaan, pengembangan, sampai dengan tujuan untuk meningkatkan kebandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat. Disamping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Hal ini sesuai dengan pendapat *Gery Dessler* (2006:114), penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*), dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh Pegawai).

Menurut *DR. Faustino Cardoso Gomes* (2006:114) penempatan pegawai dari dalam dan orientasi / pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara kondisional, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (*kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan*) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Oleh karena itu dalam rangka penulisan skripsi ini analisis difokuskan pada kebijakan peranan penempatan kerja karyawan pada Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry Gerhart, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-6 Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Faustino Cardoso Gomes, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-5*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gerry Dessler, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-10 Jilid 1*, PT. Indeks Puri Media, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2007), *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-5*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- HS. Ike Kusdyah Rachmawati, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-6*, Penerbit Andi : Yogyakarta.
- John R. Hollenbeck, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-6 Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Lin Grensing Pophal, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Patrick N. Wright, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-6 Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Raymond A. Noe, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-6 Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sondang P. Siagian, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, (2006), *Metode Penelitian, Edisi 19*, Alfabeta, Bandung.
- Tim penyusun, (2008), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.
- Triton PB, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan, Penerbit Oryza,
- Veitzhal Rivai, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Alfabeta, Bandung.