

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bila para manajer ditanya, "Apa yang menjadi masalah saudara yang paling penting, sulit dan membingungkan?" Jawaban yang sering muncul adalah, "Manajemen orang-orang kami". Sebenarnya meskipun tampaknya bahwa orang-orang semakin sulit dikelola pada saat ini, masalah-masalah penarikan, seleksi, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah bagian pokok pekerjaan setiap manajer, mengelola orang-orang yang merupakan unsur dasar semua organisasi.

Hanya masalah-masalah personalia masa kini adalah lebih kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dahsyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan. Ini semua merupakan faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasional seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan praktek-praktek personalia ke puncak tangga perhatian manajemen. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif. Dalam kondisi lingkungan manajemen dituntut selalu mengembangkan

cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar tetap mampu bersaing.

Penarikan karyawan-karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, departemen personalia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut, penarikan pelamar atau calon karyawan merupakan kegiatan penting.

Begitu juga dengan kondisi PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun yang mempunyai kegiatan produksi pembuatan tali rafia ini. PT Gunung Mas Plastik yang merupakan perusahaan home industri ini sudah berkembang dengan pesat, karena dilihat dari peralatan atau mesin-mesinnya yang modern, dilihat dari pemasarannya, dilihat dari sumber daya manusianya dan hasil yang diperoleh setiap bulannya.

Dengan melihat perkembangan yang begitu pesat, maka perusahaan tersebut mempunyai kendala-kendala antara lain tentang sumber daya manusia yang akan mempengaruhi semua kegiatan perusahaan tersebut. Karena sumber daya yang berkualitas akan mempengaruhi semua kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut.

Dengan melihat dan mengetahui cakupan dari uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk menjadikan *recruitment* (penarikan) dan seleksi tenaga kerja sebagai topik penelitian ini dengan judul "Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Dengan

Metode Work Load Analysis dan Evaluasi Penarikan dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun “.

B. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang masalah dan ruang lingkup masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menentukan jumlah tenaga kerja yang tepat pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun dengan menggunakan metode *Work Force Analysis* (Analisa Tenaga Kerja) ?
2. Apakah proses penarikan dan seleksi tenaga kerja pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun sudah menggunakan prosedur yang sesuai dengan standar ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ?

C. Pembatasan Masalah

Setelah penulis menelaah masalah tersebut diatas, untuk itu penulis membatasi masalah hanya terbatas pada kegiatan *recruitment* atau penarikan dan seleksi tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT GUNUNG MAS PLASTIK untuk tahun 1996-2000.

D. Tujuan Penulisan

Dalam hal ini, tujuan penulis dalam mengadakan penelitian pada Perusahaan Plastik “ GUNUNG MAS” Jiwan Madiun adalah :

1. Untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang tepat pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun untuk tahun 1996 sampai tahun 2000.

2. Untuk mengevaluasi proses penarikan dan seleksi tenaga kerja pada PT Gunung Mas Plastik Jiwan Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a). Sebagai dasar di dalam pengambilan keputusan khususnya mengenai penarikan dan penempatan tenaga kerja.
- b). Sebagai referensi bagi perusahaan lain yang memiliki permasalahan yang sama.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis tentang pelaksanaan penarikan dan penempatan tenaga kerja dalam kondisi yang sesungguhnya.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah pengetahuan atau wawasan pembaca tentang penarikan dan seleksi tenaga kerja dan agar bermanfaat bagi pembaca.

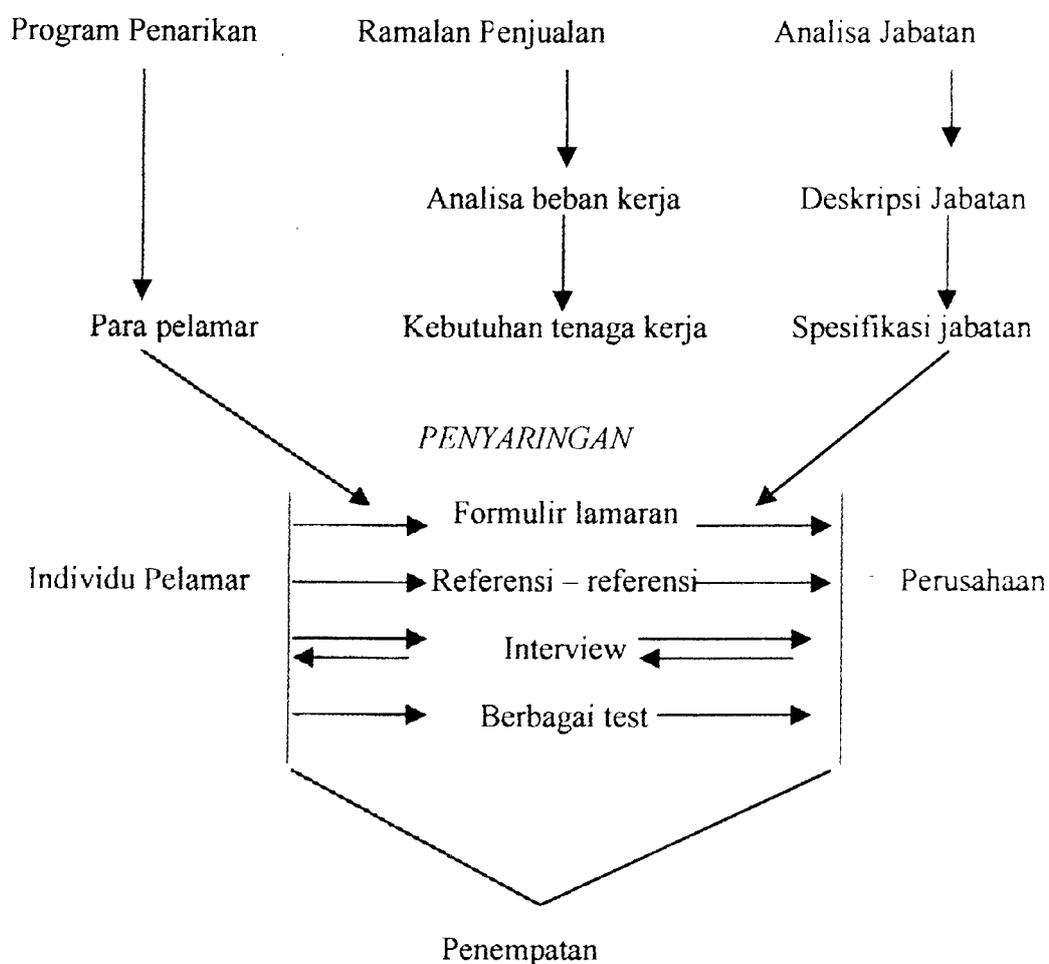
F. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran secara jelas tentang materi atau topik penelitian, penulis akan menggambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran jadi kerangka disini dimaksudkan untuk menggambarkan pula variabel-variabel yang dimasukkan sebagai variabel penelitian.

Adapun bentuk kerangka pemikiran tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Perusahaan mengadakan program *recruitment* (penarikan) melihat dari berapa besar penjualan atau melihat dari ramalan penjualan dan dilihat dari analisa beban kerja agar perusahaan dapat memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan. Setelah itu perusahaan menganalisis informasi jabatan yang akan dipakai untuk program *recruitment* pada perusahaan. Dengan mengetahui informasi analisa jabatan tersebut perusahaan dapat mengadakan proses penarikan tenaga kerja dengan melihat

formulir lamaran, referensi-referensi, hasil wawancara dan berbagai test yang diadakan perusahaan. Setelah mengetahui hasil dari seleksi barulah pelamar yang diterima oleh perusahaan ditempatkan pada posisinya.

G. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang penulis ambil adalah sebuah perusahaan home industri yang bergerak dalam bidang pembuatan tali rafia, dimana nama Perusahaan tersebut adalah "PT Gunung Mas Plastik" yang letak lokasinya di Jalan Raya Solo No 42 Jiwan Madiun.

2. Sumber Data

Untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

a. *Metode Field Research* yaitu dengan mengadakan peninjauan terhadap obyek yang diteliti. Pengumpulan data dengan tehnik ini meliputi:

a). Teknik Interview

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan pihak perusahaan secara langsung berkaitan dengan obyek yang diteliti. Dalam hal ini, penulis mengadakan wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk memperoleh data-data.

b). Teknik Observasi

Menurut pendapat Sutrisno Hadi, bahwa yang dimaksud dengan observasi adalah sebagai berikut :

“ Pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki baik secara langsung atau tidak langsung”.

Sesuai dengan pengertian diatas, maka yang kami gunakan dalam penelitian dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan dalam statistik terhadap tenaga kerja di perusahaan tersebut.

c). Teknik Dokumenter

Pengumpulan data dengan mencatat dari dokumen yang berkaitan dengan obyek penelitian sebagai bukti adanya suatu penelitian.

b. Teknik *Library Research*

Penelehaan literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk memperoleh dasar orientasi dan landasan teori yang penulis peroleh dari perpustakaan. Pengumpulan data ini dengan cara mempelajari buku-buku ilmiah serta tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan penelitian.

c. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data primer,yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan.Data primer ini meliputi:

a). Data Kuantitatif.

Adalah jenis data yang dapat diukur dan dihitung yang biasanya terdiri dari angka-angka atau bilangan.

b). Data Kualitatif.

Adalah jenis data yang bukan berbentuk angka-angka atau bilangan melainkan berbentuk narasi .

3. Analisis Data

Alat analisa yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus-rumus yang digunakan yaitu :

1. *Work Force Analysis* (Analisa Tenaga Kerja)

Suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dipergunakan untuk dapat mempertahankan kontinuitas jalannya perusahaan secara normal.

Rumusnya :

Work Load Analysis + % absensi +% Turn Over.

a. *Work Load Analysis* (Analisa Beban Kerja)

Suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu.

Work Load Analysis :

a). Hasil Produksi Tenaga Kerja pertahun :

$$\frac{\text{Target produksi pertahun}}{\text{Jumlah hari kerja pertahun}}$$

b). Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan :

$$\frac{\text{Hasil produksi Tenaga Kerja perhari}}{\text{Hasil Produksi perorang perhari}}$$

b. Tingkat Absensi adalah perbandingan antara hari kerja yang hilang dengan jumlah hari kerja yang disediakan.

Tingkat Absensi :

$$\frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja seharusnya}} 100\%$$

(Hidayachman dan Suad Husnan, 1990:33)

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, dan manfaat penulisan, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang pengertian Manajemen Personalia, *Rekrutmen* tenaga kerja, Seleksi Tenaga Kerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, deskripsi jabatan, personalia.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang analisis data-data yang telah diperoleh dan dikumpulkan dan mengenai proses penarikan dan seleksi tenaga kerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang analisis data kesimpulan dan saran yang dapat digunakan untuk pertimbangan pembuatan keputusan terutama menyangkut ketenagakerjaan atau produktivitas karyawan.