

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Saat ini manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, namun persoalan yang dihadapi semakin sulit juga. Manusia hanya dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Anggapan yang demikian tentu akan memancing perdebatan karena tak sepenuhnya benar bahwa manusia dipandang semata-mata sebagai faktor produksi yang kedudukannya disamakan dengan faktor-faktor lainnya. Manusia tidak begitu saja disamakan dengan modal, mesin dan material.

Bagaimanapun juga manusia sebagai tenaga kerja sekaligus sebagai sumber daya tetap unggul menentukan dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya. Berapapun besarnya modal, berlimpahnya kekayaan alam atau prosedur kerja yang bagus sekalipun, tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, efisien dan produktif, apabila tenaga kerjanya tidak mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jadi, tenaga kerja adalah asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Tenaga kerja dapat menjadi persoalan apabila tidak dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya tenaga kerja juga merupakan pusat bagi keberhasilan perusahaan, apabila segala potensi-potensi yang ada dikembangkan secara baik dan benar. Tenaga kerja berbeda dengan sumber daya lainnya, karena memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, baik

jasmani maupun rohani. Kebutuhan tenaga kerja yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada harus dikelola secara optimal.

Pada dasarnya manajemen mencakup beberapa bidang yaitu : Manajemen Produksi, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan dan Manajemen Personalia. Dalam hal ini tidak akan menguraikan semua cabang ilmu manajemen tersebut tetapi akan memfokuskan pada Manajemen Personalia khususnya pada Analisis Jabatan.

Fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen personalia adalah mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasi. Dalam organisasi yang besar, fungsi untuk mendapatkan orang-orang itu pada umumnya diserahkan kepada para ahli yaitu seksi penerimaan karyawan dari Bagian Personalia. Dalam organisasi yang kecil, setiap pimpinan dapat melakukan sendiri penerimaan karyawan itu tanpa meminta bantuan kepada para ahli. Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen personalia adalah mencari orang-orang yang tepat, baik mengenai kualitas maupun mengenai kuantitasnya. Kegiatan-kegiatan selanjutnya adalah penarikan tenaga kerja, seleksi, orientasi, promosi dan pemindahan.

Metode yang biasa digunakan untuk menentukan jenis kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang diperlukan adalah analisis jabatan. Analisis jabatan memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan jenis karyawan yang diperlukan. Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam uraian jabatan (*Job Description*).

Dalam penerimaan dan penempatan tenaga kerja, seorang manajer harus melakukan analisis jabatan sebagai pedoman atau landasan dalam kegiatan penerimaan dan penempatan tenaga kerja, karena bagaimanapun perusahaan harus mendapatkan karyawan yang ditetapkan dalam upaya mencapai efisiensi kerja. Selain diadakannya penerimaan dan penempatan tenaga kerja, seleksi juga harus dilakukan agar perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan ditempatkan pada tempat yang tepat (*The right man in the right place*), dengan harapan efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat tercapai.

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka akan mengevaluasi analisis jabatan secara langsung yang terdapat pada PT. GadjahMada Sarana. PT. GadjahMada Sarana yang terletak di Jalan Kenten Raya No. 432 Palembang merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang kontraktor dan supplier. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1983 di depan Notaris Aminus, SH dengan Akte Pendirian Nomor 41 Tanggal 9 Agustus 1983. Anggaran Perseroan Terbatas ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor 27 Tanggal 3 April 1990.

Pada Struktur Organisasi PT. GadjahMada Sarana terlihat adanya perangkapan tugas karyawan antara lain: bagian administrasi keuangan dan umum sekaligus merangkap bidang entertainment dan media, bagian administrasi pajak, perizinan dan personalia merangkap bagian urusan tata usaha dan personalia, serta bagian administrasi keuangan merangkap bagian administrasi keuangan dan internal audit. Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan, beberapa karyawan menyatakan keluhannya terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan selama ini yaitu adanya ketidaksesuaian antara pembagian kerja dan pekerjaan yang sesungguhnya harus dikerjakan oleh karyawan. Hal ini akan membawa dampak negatif bagi karyawan itu sendiri.

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun, serta tingkat absensi karyawan pun akan sering terjadi pada karyawan tersebut, itu disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan pembagian kerja yang sesungguhnya. Hal ini akan mengakibatkan karyawan akan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya sendiri. Dampak yang demikian akan dinilai oleh perusahaan kurangnya tanggungjawab dari karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan.

Melihat keadaan yang demikian maka akan dijelaskan lebih lanjut tentang adanya perangkapan tugas pada perusahaan ini dengan memusatkan pada evaluasi analisis jabatan. Analisis jabatan mengupas suatu jabatan dengan memberikan jawaban atas pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana menjalankannya dan mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan. Dengan demikian masalah-masalah seperti adanya jabatan rangkap, serta ketidaksesuaian antara pembagian kerja dan pekerjaan yang sesungguhnya dikerjakan oleh karyawan tersebut dapat ditemukan jalan keluarnya. Setelah masalah tersebut dapat teratasi dengan baik maka karyawan pun akan melakukan pekerjaan yang sesungguhnya harus dikerjakan oleh mereka sesuai dengan jabatan yang mereka pegang saat ini tanpa diikuti rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Dengan memperhatikan masalah yang terdapat dalam perusahaan ini yaitu adanya perangkapan tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta keluhan-keluhan yang disampaikan oleh karyawan dan melihat kondisi yang demikian, maka penulis mencoba menganalisa yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Evaluasi Analisis Jabatan Karyawan pada PT. GadjahMada Sarana Palembang.”**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan pembahasan ini dalam rangka mencari jalan keluarnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan pokok yang akan di analisa :

“Bagaimana hasil evaluasi analisis jabatan karyawan pada PT. GadjahMada Sarana Palembang ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hasil evaluasi analisis jabatan karyawan pada PT. GadjahMada Sarana Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Adanya sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan di masa mendatang.

b. Bagi penulis

Mempraktekkan teori dalam menganalisa permasalahan guna mendapatkan jalan keluar yang baik.

c. Bagi pihak lain

Bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama sebagai bahan referensi.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Palembang yaitu PT. GajahMada Sarana yang terletak di Jalan Kenten Raya No. 432 Palembang.

2. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah “studi kasus” yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam pada objek yang diteliti (evaluasi analisis jabatan karyawan) pada PT. GajahMada Sarana Palembang.

3. Jenis data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu :

a. Data Primer (*Primary Data*)

Yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Disini dilakukan komunikasi secara langsung dengan bagian-bagian yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

b. Kuesioner

Disini akan dibagikan beberapa pertanyaan kepada karyawan perusahaan yang disusun sedemikian rupa sehingga jawaban yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat menjawab masalah yang ada.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui dokumentasi dari PT. GadjahMada Sarana seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini penulis membaginya menjadi lima bab dan masing-masing bab terdiri atas beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menyajikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan. Dari bab ini diharapkan akan diperoleh gambaran umum mengenai arah penulisan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori yang relevan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan dengan data yang diperoleh dari perusahaan. Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini yaitu Pengertian Manajemen, Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Analisis Jabatan, Uraian Jabatan, Penggolongan Jabatan, Manfaat Analisis Jabatan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yaitu PT. GajahMada Sarana Palembang khususnya yang berkaitan

dengan tema skripsi dan permasalahan yang diteliti, meliputi Sejarah Singkat Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan laporan tugas akhir yang membahas mengenai adanya perangkapan tugas karyawan pada PT. GajahMada Sarana Palembang, berdasarkan data-data yang ada pada bab-bab sebelumnya dengan menggunakan teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi beberapa kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya serta dapat diberikan saran-saran yang kiranya perlu disampaikan selama saran tersebut layak untuk diterapkan pada kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.