

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mengembangkan sektor usaha swasta ini bukan saja diperlukan permodalan yang kuat, tetapi yang penting adalah memiliki tingkat manajemen yang baik. Dengan demikian proses pengelolaan organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga akan menambah hasil seoptimal mungkin sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana kita ketahui bahwa berhasilnya tujuan suatu perusahaan selain dipengaruhi oleh faktor dana dan alat produksi, juga dipengaruhi oleh faktor manusia atau tenaga kerja yang cukup. Walaupun mempunyai dana yang cukup dan alat produksi yang modern namun tanpa adanya manusia yang bekerja keras dalam perusahaan tersebut adalah tidak mungkin tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya banyak melibatkan manusia sebagai salah satu faktor produksinya. Bila dibandingkan dengan produksi lainnya, maka manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting keberadaannya sebagai motor penggerak dalam menunjang keberhasilan di segala bidang baik keunggulan kompetitif maupun dalam mempertahankan eksistensi organisasi dan perusahaan.

Manajemen personalia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri terhadap masalah-masalah kepegawaian yang mempunyai andil besar bagi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Personalia diperlukan

untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tanggung jawab untuk mencapai tujuan personalia seperti yang diuraikan di atas bukan hanya semata-mata tertumpu untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif tetapi juga bagaimana cara mendapatkan tenaga kerja yang dapat membantu tujuan personalia, dalam hal ini adalah pengadaan atau perekrutan karyawan.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan personalia dalam proses pengadaan atau perekrutan tenaga kerja yang potensial dan efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan antar lain dengan meramalkan kebutuhan tenaga kerja, melakukan penarikan, mengadakan seleksi penerimaan karyawan dan yang terakhir adalah penempatan, orientasi dan induksi karyawan atau tenaga kerja.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerjanya sesuai dengan pekerjaan, kekosongan tenaga kerja dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Dari adanya ramalan itu selanjutnya akan dilakukan penarikan tenaga kerja.

Penarikan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pelamar yang tertarik bergabung pada perusahaan akan diseleksi dahulu agar didapati karyawan yang berpotensi. Seleksi merupakan usaha perusahaan memperoleh karyawan yang berpotensi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan pada perusahaan.

Setelah proses seleksi berlanjut, perusahaan akan menempatkan karyawan baru yang lulus seleksi, mengadakan orientasi atau pengenalan setiap karyawan dan induksi yaitu mengubah perilaku karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan.

PT. Topjaya Sarana Utama bergerak dibidang penjualan dan service alat elektronik "Toshiba" sehingga perusahaan menggolongkan bidang kerja karyawan menjadi dua bagian yakni karyawan service dan karyawan sales. Jumlah tenaga service sembilan (9) orang karyawan dan tenaga sales delapan (8) orang karyawan.

Secara umum karyawan service bertanggung jawab terhadap segala aktivitas service, mulai dari laporan keluhan konsumen terhadap barang produk "Toshiba", "spare part" dari produk tersebut dan sampai dengan barang konsumen yang akan diservice. Karyawan service terdiri dari tehniisi dan administrasi service. Kesembilan karyawan service ini terdiri dari :

1. Satu (1) orang supervisor service
2. Empat (4) orang tehniisi, dua diantaranya ditempatkan di Jambi
3. Satu (1) orang administrasi
4. Dua (2) orang "driver"
5. Satu (1) orang "office boy"

Masing-masing karyawan service ini mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari tamatan SD seperti office boy sampai dengan tamatan D3 seperti tehniisi, tetapi umumnya karyawan service ini tamatan SMU. Diantara karyawan service yang masih bekerja pada perusahaan ini ada yang sudah bekerja

belasan tahun tetapi juga ada yang baru bekerja masih dalam hitungan bulanan. Dalam data perusahaan, rata-rata tingkat lama bekerja karyawan yang pernah bekerja maupun yang masih bekerja pada perusahaan ini adalah dibawah lima tahun. Sedangkan tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan ini, tehniisi lebih besar dibandingkan karyawan lain.

Karyawan sales bertanggung-jawab terhadap penjualan produk “Toshiba” serta terhadap jumlah barang produk tersebut. Karyawan sales dikepalai oleh seorang supervisor dan karyawan sales ini terdiri dari

1. Dua (2) orang salesman
2. Satu (1) orang administrasi
3. Satu (1) orang kepala gudang
4. Dua (2) orang “driver”
5. Satu (1) orang “office boy”

Tingkat pendidikan untuk karyawan sales ini dimulai dari tamatan SMP seperti office boy sampai dengan yang mendapat gelar Sarjana Ekonomi seperti supervisor sales. Karyawan yang bekerja di sini ada yang baru bekerja enam bulan namun ada juga yang sudah sampai empat belas tahun. Selama lima tahun terakhir ini, pengunduran diri karyawan golongan sales lebih tinggi dibanding golongan service.

Kantor PT. Topjaya Sarana Utama di Palembang merupakan kantor cabang dan kantor pusat PT. Topjaya Sarana Utama ada di Jakarta maka segala informasi harus sepengetahuan kantor pusat. Maka dari itu informasi akan kebutuhan karyawan harus disampaikan kepada kantor pusatnya di Jakarta.

Apabila ada karyawan yang berhenti bekerja maka perusahaan harus mengisi kekosongan tersebut. Untuk mengisi kekosongan itu perusahaan melakukan pengadaan atau perekrutan karyawan. Dalam menarik karyawan biasanya dari sumber eksternal karena tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menggunakan sumber internal yang disebabkan terbatasnya pekerja yang bekerja pada perusahaan ini. Cara penarikan karyawan service dan karyawan sales tersebut diatas berbeda-beda.

Untuk karyawan service khususnya tehniisi dan supervisor service metode penarikan melalui metode terbuka, yaitu melalui media masa cetak. Seleksi yang dilakukan hanya pada tes penerimaan, wawancara oleh kepala cabang perusahaan dan dapat langsung menempatkan karyawan yang bersangkutan. Untuk administrasi service metode penarikan tertutup hanya diketahui oleh pihak perusahaan seperti karyawan dan kerabat manager. Seleksi untuk administrasi service diawali dengan seleksi surat lamaran, tes penerimaan, dan seleksi wawancara kemudian penempatan karyawan. Metode penarikan tehniisi dan supervisor service berbeda dengan metode penarikan administrasi service karena perusahaan menilai tehniisi dan supervisor service lebih sulit karena benar-benar harus mempunyai keahlian dibidang elektronik.

Untuk karyawan sales metode penarikan yang digunakan adalah metode tertutup. Khusus salesman dan kepala gudang seleksi yang dilakukan hanya pada seleksi surat lamaran dan seleksi wawancara tanpa melalui seleksi tes penerimaan. Untuk seleksi tes penerimaan hanya diterapkan untuk administrasi salesnya dan tetap diawali seleksi surat lamaran dan diakhiri seleksi wawancara.

Jika pada karyawan lainnya tingkat kekosongan jabatan cukup membutuhkan waktu lama dan tidak ada pemutasian dari pihak perusahaan sendiri berbeda dengan para supervisor dan administrasi sales, kekosongan tidak terjadi karena akan langsung memutasi sementara karyawan di kantor pusat sehingga tidak terjadi kekosongan jabatan. Hal ini dikarenakan para supervisor dan administrasi sales beban kerja lebih besar dan benar-benar membutuhkan perhatian dan pelatihan khusus langsung dari kantor pusat. Tetapi setelah jabatan itu sudah ditempati oleh tenaga baru dan sudah mendapatkan pelatihan yang baik maka karyawan yang dimutasi dari kantor pusat tersebut diperbolehkan untuk kembali bekerja di tempat awalnya.

Langkah-langkah yang dilakukan PT. Topjaya Sarana Utama begitu cepat, sehingga penulis mengangkat topik ini untuk dibahas dalam skripsi dan penulis memberi judul “Penarikan dan seleksi karyawan pada PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja ?
2. Bagaimana perusahaan melakukan seleksi tenaga kerja ?
3. Bagaimana perusahaan melakukan penempatan, orientasi, dan induksi karyawan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana penarikan dan seleksi karyawan pada PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang.

2. Manfaat

a. Bagi Perusahaan.

Yaitu adanya sumbangan pikiran dan informasi di masa mendatang.

b. Bagi Penulis

Yaitu dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang ilmiah, sekaligus untuk bekal penelitian selanjutnya.

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

D. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah ini di fokuskan pada studi kasus, karena penulis sendiri ingin meneliti kasus yang benar-benar terjadi pada PT. Topjaya Sarana Utamacabang Palembang.

Menurut Husein Umar (2001: 82), studi kasus merupakan penelitian yang rinci mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu dengan cukup mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan kondisi masa lalu.

Metode studi kasus ini membutuhkan uraian yang sifatnya menjelaskan.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Karena penulis melakukan penelitian di PT. Topjaya Sarana Utama, maka secara langsung yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Topjaya Sarana Utama cabang Palembang.

b. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian di sini adalah penarikan dan seleksi karyawan itu sendiri.

3. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang disesuaikan dengan penelitian ini adalah :

- a. Data primer, untuk memperoleh data penulis melakukan wawancara kepada kepala cabang dan karyawan PT. Topjaya Sarana Utama karena hampir semua data dalam penulisan ini didapat dari hasil wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan.

Menurut Husein Umar (2001: 99) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan untuk peneliti.

- b. Data sekunder, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan, dan data lainnya penulis juga dapat dari buku penunjang perusahaan dan penulis juga mencoba membuka sendiri e-mail perusahaan.

Menurut Husein Umar (2001: 99) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Wawancara, yaitu daftar yang berisikan pertanyaan atau pernyataan yang digunakan sebagai patokan dalam melaksanakan wawancara dengan responden. Dalam hal ini penulis langsung melakukan wawancara dengan kepala cabang perusahaan setempat. Teknik wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data primer seperti penarikan dan seleksi karyawan.

Tinjauan pustaka juga digunakan penulis untuk mendapatkan data-data sekunder seperti sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan juga data-data lainnya.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, karena penulisan ini bersifat penjelasan dan tidak memakai perhitungan angka. Menurut Saifuddin Azwar (1997: 126), metode deskriptif kualitatif adalah bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

E. Sistematika Pembahasan

Agar gambaran skripsi ini lebih jelas dan terarah maka akan dibahas melalui beberapa bagian, secara garis besarnya skripsi ini terdiri dari lima (5) bab yang isinya akan disusun berdasarkan sistematika berikut ini :

- Bab 1 : Pendahuluan, yaitu menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika pembahasan. Dari bab ini diharapkan akan diperoleh gambaran umum mengenai arah dari tulisan ini.
- Bab 2 : Landasan Teori, yaitu permasalahan secara umum mengenai teori yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan dengan data yang diperoleh perusahaan. Dan bab ini akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.
- Bab 3 : Gambaran Objek Penelitian, yaitu mengenai masalah yang ada hubungannya dengan PT. Topjaya Sarana Utama yang meliputi sejarah perusahaan dan sebagainya.
- Bab 4 : Analisis, yaitu pembahasan laporan tugas akhir yang membahas mengenai perekrutan karyawan berdasarkan data-data yang ada pada bab-bab sebelumnya dengan menggunakan teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.
- Bab 5 : Kesimpulan dan Saran, yaitu beberapa kesimpulan dan materi-materi yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu. Dan mencoba mengajukan

saran yang kiranya perlu disampaikan selama saran tersebut layak untuk diterapkan pada kegiatan operasional perusahaan.