

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena berfungsi sebagai penentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan aset penting sekaligus merupakan modal dasar perusahaan serta dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai andil yang cukup besar terhadap penyediaan dan pembinaan tenaga kerja. Demi menjaga kesuksesan suatu perusahaan hal ini perlu diperhatikan karena bagaimanapun majunya suatu perusahaan Tenaga kerja merupakan suatu hal yang tak dapat dihindarkan. Tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini sendiri seputar pada usaha untuk mengelola manusia (Tenaga Kerja) dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh Sumber Daya Manusia yang puas dan memuaskan organisasi.

Semakin meningkatnya persaingan di bidang perdagangan, perindustrian penjualan jasa dan bidang usaha lainnya serta perkembangan masyarakat itu sendiri, maka berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan dimasa yang akan datang sangatlah tergantung dari bagaimana penerapan manajemen di dalam perusahaan tersebut.

Disamping itu, pimpinan staf serta karyawan perusahaan harus memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan di dalam melaksanakan kegiatan perusahaan guna mencapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi, sesuai dengan perkembangan teknologi dewasa ini.

Pada prinsipnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan terhadap unsure manusia sebagai sumber daya potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia (tenaga kerja) dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi tinggi.

Fungsi-fungsi MSDM terbagi atas fungsi manajemen dan fungsi operasional, dimana fungsi manajemen meliputi *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Controlling* (pengendalian) ,*Actuating* (Pengarahan), dan fungsi operasional meliputi *Procurement* (Pengadaan Tenaga Kerja), *Development* (Pengembangan), *Integrasi*, *Maintenane* (Pemeliharaan) dan *Separation* (Pemberhentian). Aktivitas awal Manajemen personalia adalah pengadaan karyawan yang diperlukan oleh perusahaan. Disamping tugas-tugas manajemen personalia yang lain adalah menetapkan analisis jabatan, menarik

karyawan, melatih dan menempatkannya, memberikan kompensasi yang adil dan merata, memotivasi karyawan dan sebagainya.

Langkah-langkah sebelum melakukan penempatan karyawan adalah memperoleh karyawan yang tepat dan baik secara kualitas dan kuantitas. Untuk memperoleh karyawan yang tepat, dan baik secara kualitas maupun kuantitas, seorang manajer harus memiliki pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja dan jenis tenaga kerja yang bagaimana yang dibutuhkan untuk menduduki suatu posisi atau jabatan di perusahaan.

Dalam hal ini penempatan karyawan merupakan salah satu dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan ditempati, berdasarkan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan preferensi dan kepribadian karyawan tersebut.

Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tugas dan tanggung jawab bagian personalia sangatlah penting dimana mereka harus selektif dalam merekrut karyawan. Hal ini sangat diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktifitas dan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan posisi atau jabatan di perusahaan.

Tabel 1.1
Data Perkembangan Karyawan PT.Trakindo Utama
Tahun 2008 s/d 2010

Bagian	2008	2009	2010
Marketing	12	11	11
Financial	10	8	8
Parts	10	9	7
Service	7	9	10
Administrasi	6	5	4
Total	45	42	40

Sumber : PT. Trakindo Utama

Tabel diatas menunjukkan data jumlah karyawan PT. Trakindo Utama Palembang diseluruh bagian dari tahun 2008 dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang, tahun 2009 sebanyak 42 orang , dan tahun 2010 sebanyak 40 orang. Dari tabel tersebut diatas juga dapat diketahui juga bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Penurunan jumlah karyawan tersebut terjadi karena adanya karyawan yang keluar atau berhenti dari perusahaan secara terus menerus. Selain itu karyawan yang baru yang masuk kedalam perusahaan juga tidak merasa betah atau tidak bertahan lama, setidaknya selama masa training atau pelatihan setelah melalui masa tersebut mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Begitupun dengan karyawan yang ada, dari hasil tanya jawab diketahui bahwa merasa tidak puas dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Tabel 1.2
Data Karyawan PT. Trakindo Utama Tahun 2008 s/d 2010
Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Jabatan	Jumlah	Tahun 2008			Jumlah	Tahun 2009			Jumlah	Tahun 2010		
		SMU	D3	S1		SMU	D3	S1		SMU	D3	S1
Marketing	12	-	2	10	11	-	4	7	11	-	2	9
Finance	10	-	3	7	8	-	4	4	8	-	3	5
Parts	10	3	2	5	9	2	3	4	7	2	2	3
Service	7	1	3	3	9	-	3	6	10	-	3	7
Admin	6	-	3	3	5	-	2	3	4	-	2	2
Total	45				42				40			

Sumber : PT. Trakindo Utama

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah karyawan dari tahun 2008 sampai 2010 hasil yang diperhitungkan di tiap tahunnya mengalami penurunan . Penulis beranggapan bahwa terjadinya penurunan tingkat jumlah karyawan tersebut disebabkan kurang adanya pelatihan, keterampilan kerja, dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga gairah kerja karyawan berkurang atau menurun. Jadi dari tabel diatas dapat diketahui bahwa PT. Trakindo Utama ada karyawan yang diterima tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan yang ada. Namun keadaan ini tidak terjadi pada semua bagian, misalnya saja kepala bagian administrasi diisi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi jurusan akuntansi yang tentunya sudah memahami hal-hal yang berhubungan dengan keuangan misal pembuatan laporan keuangan, arus kas dan lain sebagainya. Bagian lain yang tenaga kerjanya cocok dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi jurusan manajemen yang dalam proses kerjanya memahami proses-proses atau tahap-tahap dalam penjualan sehingga dapat melayani konsumen dengan baik, contoh dalam hal orderan.

Namun disayangkan sekali pada PT. Trakindo Utama terdapat bagian-bagian yang diisi oleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Bagian-bagian tersebut adalah untuk kepala bagian personalia diisi oleh tenaga kerja yang berasal dari jurusan akuntansi, staf bagian gudang diisi oleh tenaga kerja yang berasal dari jurusan ekonomi, staf bagian marketing diisi oleh karyawan yang berasal dari jurusan akuntansi.

Apabila suatu perusahaan melakukan kesalahan dalam penempatan karyawannya atau dengan kata lain tidak terdapat kesesuaian antara latar belakang pendidikan atau pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta minat maka dapat saja hal ini menimbulkan hambatan-hambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Keadaan ini tentu berakibat pada PT. Trakindo Utama yang tenaga kerjanya mengalami hambatan didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut seringkali melakukan kesalahan yang disebabkan karena tenaga kerja tidak memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan keahlian yang bias diterapkan pada bidang yang dijalani sehingga membutuhkan waktu untuk penyesuaian. Selain itu dengan latar belakang yang tidak sesuai tentunya karyawan baru harus melakukan proses *training* atau pelatihan terlebih dahulu yang membutuhkan waktu lama sebab karyawan baru harus belajar dari awal mengenai tugas yang akan dikerjakan, dengan proses *training* yang lama tentunya juga membutuhkan biaya yang besar.

Apabila suatu perusahaan melakukan kesalahan dalam penempatan karyawannya atau dengan kata lain tidak terdapat kesesuaian antara latar belakang

pendidikan atau pengetahuan , keterampilan, kemampuan serta minat maka dapat saja hal ini menimbulkan hambatan-hambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Table 1.3
Data perputaran karyawan pada PT.Trakindo Utama Palembang
Tahun 2008 - 2010

No	Tahun	Total Karyawan	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Turn Over
1	2008	47	5	7	45	7.2%
2	2009	45	12	15	42	15.1%
3	2010	42	10	12	40	13%

Sumber : PT.Trakindo Utama

Dari data diatas dapat dilihat pada tahun 2008 terdapat 5 karyawan yang masuk dari 7 karyawan yang keluar dengan tingkat *turn over* karyawan sebesar 7,2%, tahun 2009 terdapat 12 karyawan yang masuk dari 15 karyawan yang keluar dengan tingkat *turn over* karyawan menjadi 15.1%. Dan pada tahun 2010 jumlah karyawan yang masuk 3 orang dan 15 karyawan yang keluar dengan tingkat *turn over* sebesar 13%. Perputaran karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara karyawan yang masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan.

Contoh Kesalahan dalam Penempatan Karyawan.

Tabel 1.4

Data Karyawan PT. Trakindo Utama Tahun 2008 s/d 2010

Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jabatan	Pendidikan		Pengalaman	
	Realitas	Seharusnya	Realitas	Seharusnya
Warehouse	D3 Ekonomi	S1 Teknik	0 Tahun	2 Tahun
Warehouse	SMK	S1 Teknik	0 Tahun	2 Tahun
Warehouse	SMK	S1 Teknik	0 Tahun	2 Tahun
Finance	S1 Teknik	S1 Ekonomi	0 Tahun	3 Tahun
Marketing	D3 Admin.	S1 Ekonomi	0 Tahun	2 Tahun

Sumber : PT.Trakindo Utama

Menurut Henry Simamora (2001:194) apabila tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai suatu indikasi adanya masalah yang mendasar pada suatu perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5

Tingkat Penjualan dan Realisasi Penjualan Tahun 2008 s/d 2010

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase tingkat penjualan	Persentase perubahan
2008	12.000.000	11.750.000	97%	
2009	13.500.000	10.175.000	75.3%	(21.7%)
2010	15.000.000	12.675.000	84.5%	9.2%

Sumber : PT.Trakindo Utama

Dalam tabel diatas nampak bahwa tingkat penjualan menurun yaitu terjadi pada tahun 2008 sebesar 21.7% dan pada tahun 2009 mengalami kenaikan sebesar 9.2%. Disamping itu seorang pimpinan harus dapat memahami apa yang dapat mendorong produktifitas karyawannya, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerjasama didalam perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan (2001:94) “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input).

Proses seleksi karyawan pada PT.Trakindo Utama dilakukan dengan cara memasang iklan pada media masa lokal tertentu. Pengumuman melalui media massa ini dilakukan apabila perusahaan memerlukan jumlah tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Disamping itu proses penerimaan karayawan dilakukan dari lingkungan sekitar perusahaan. Apabila karyawan tersebut tertarik dengan pengumuman dari media masa maupun teman maka karyawan tersebut bisa langsung datang ke perusahaan tersebut atau dengan menitipkan surat lamaran tersebut kepada karyawan (teman/saudara) yang bekerja di perusahaan tersebut atau dengan membawa surat lamaran dan diberikan kepada karyawan perusahaan. Setelah surat lamaran masuk dan diterima oleh personalia pimpinan perusahaan untuk menentukan karyawan yang mana yang akan dipilih dan diseleksi untuk dijadikan karyawan yang tepat untuk menduduki posisi jabatan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan demikian keputusan yang telah diputuskan oleh pimpinan perusahaan dalam memilih karyawan tersebut harus melalui proses seleksi terlebih dahulu, setelah diseleksi karyawan tersebut dipanggil ke perusahaan untuk dites. Dengan dites maka perusahaan dapat mengetahui keahlian

dan keterampilan dari karyawan tersebut apakah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Setelah melewati proses seleksi dan dites, karyawan tersebut hanya tinggal menunggu keputusan dan panggilan dari perusahaan apakah karyawan tersebut lulus atau tidak pada saat dites. Apabila karyawan tersebut lulus pada saat tes maka karyawan tersebut akan dipanggil ke perusahaan untuk diterima sebagai karyawan baru, tetapi perusahaan memberikan proses *training* terlebih dahulu selama 3 bulan untuk proses penyesuaian pada bidang pekerjaan yang akan dijalannya. Setelah melewati proses *training* 3 bulan maka karyawan tersebut dapat di nilai layak atau tidaknya untuk bekerja diperusahaan tersebut, jika layak maka karyawan tersebut akan diterima dan di kontrak selama satu tahun terlebih dahulu, apabila karyawan tersebut akan diterima dan di perpanjang sistem kontraknya untuk dijadikan sebagai karyawan yang tetap di perusahaan tersebut.

Sistem penerimaan dan penempatan dalam hal ini berarti penambahan karyawan oleh perusahaan tersebut didasari oleh adanya jabatan yang kosong yang ingin diisi di perusahaan dan juga kurangnya tenaga kerja. Oleh karena itu prosedur yang dilakukan perusahaan dalam menerima karyawan sangat sederhana karena tidak melalui seleksi yang ketat dan tidak dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku.

Kesalahan dalam penempatan karyawan dapat menimbulkan banyak pekerjaan yang keliru dilakukan, sehingga apa yang seharusnya dikerjakan tidak sesuai dengan standar apa dan harapan perusahaan dan dapat menurunkan kinerja perusahaan. Seleksi harus didasarkan dan berpedoman pada spesifikasi jabatan

atau pekerjaan yang akan dilakukan, karena telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Jabatan atau pekerjaan apapun akan diisi sebaiknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

Proses seleksi merupakan bagian dari personalia sumber daya manusia organisasi yang berkualitas. Jika proses seleksi dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan perusahaan akan memperoleh manfaat dari karyawan yang produktif. Penerimaan dan seleksi sumber daya manusia yang tepat sangat sulit dan ini selalu menjadi tantangan bagi manajemen. Unsur ini juga akan mewarnai sumber daya manusia, sehingga perlu adanya tahapan-tahapan yang pasti dari proses penerimaan sampai dengan seleksi, tentu saja segala sesuatunya dikembalikan pada budaya organisasi itu sendiri.

Kebutuhan tenaga kerja yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan bagi suatu perusahaan, apabila memiliki jumlah yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu masalah tenaga kerja harus dikelola dan mendapatkan perhatian yang optimal dari pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas dan kepentingan dari perusahaan maka saya sebagai penulis mencoba untuk mengamati dan menilai pelaksanaan dan pengendalian terhadap sistem penerimaan, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT.Trakindo Utama Palembang. Dalam penelitian ini penulis tertarik dan mengambil tema yang berjudul “ANALISIS PERAN LATAR BELAKANG

PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA PALEMBANG”.

B. Perumusan Masalah

Dari topik diatas maka pokok permasalahan yang akan dibahas dan ditelaah secara cermat pada PT. Trakindo Utama Palembang adalah: “Bagaimanakah Peran Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang saat ini.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh antara Peran Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang saat ini.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan masukan kepada PT. Trakindo Utama dalam mengisi permasalahan dan menentukan kebijaksanaan perusahaan di masa mendatang.

b. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian serta dalam rangka menyusun karya ilmiah sekaligus sebagai catatan atau praktek yang berguna dalam menerapkan teori.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan dilokasi yang berada di Jalan Kol.H.Burlian Km.7.5 Palembang.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian Studi Kasus dimana penulis meneliti dan mengembangkan suatu masalah kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan tersebut dengan menggunakan teori-teori yang relevan.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai perusahaan PT.Trakindo Utama yang berjumlah 40 orang. Sedangkan Obyek penelitian mengarah kepada permasalahan tentang peran latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tersebut.

4. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari obyek data independent. Data ini biasanya diperoleh dengan cara wawancara.

b. Data Sekunder

Data yang diambil dari pihak lain tentang suatu obyek tertentu.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara dialog dimana peneliti mengajukan pertanyaan maupun pernyataan yang selanjutnya ditanggapi oleh responden atau sumber data.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat dan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan terstruktur dalam kondisi tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan atau pertanyaan dapat bersifat tertutup maupun terbuka.

6. Teknik Analisis Data

a. Deskriptif Kualitatif

Mendeskripsikan (menggambarkan) dan mempelajari data yang telah dikumpulkan, kemudian diterjemahkan kedalam bentuk angka dan menggunakan teknik persentase dengan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner. Kemudian

akan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan untuk membuat suatu kesimpulan dan saran pemecahan masalah.

b. Deskriptif Kuantitatif

Adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik/ angka (mudrajad kuncoro, 2003: 124). analisis yang berbasis pada kerja hitung menghitung angka dengan menggunakan data berupa angka-angka atau hasil dari suatu perhitungan yang dikembangkan sehingga berbentuk data kuantitatif. Analisis ini dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah di klasifikasikan dalam katagori.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Baik	= SB
Baik	= B
Cukup Baik	= CB
Kurang Baik	= KB
Sangat Tidak Baik	= STB

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Baik	= 5
Baik	= 4
Cukup Baik	= 3
Kurang Baik	= 2

Sangat Tidak Baik = 1

7. Hipotesis

Hipotesis mengenai Peran Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja beserta variable perantarany adalah sebagai berikut :

- a. Latar Belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.
- b. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.
- c. Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yg positif terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab terbagi dalam sub-sub.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan hal-hal yang menyangkut Latar Belakang masalah, Perumusan Masalah, tujuan Penelitian, manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bab yang berisikan teori-teori, pengertian manajemen secara umum, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen, pengertian seleksi, proses seleksi, pengertian penempatan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini lebih mengarah pada gambaran umum perusahaan baik dari sejarahnya, struktur organisasinya, pembagian tugas, perkembangan aktivitas perusahaan, serta sistem penerimaan dan penempatan karyawan di perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab pembahasan, dimana perusahaan yang akan dianalisis dalam sistem rekrutmen calon karyawan di PT.Trakindo Utama Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi ini yang berisikan beberapa kesimpulan atas hasil analisis pada bab sebelumnya serta sekaligus juga akan diberikan beberapa saran perbaikan dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan.