

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam masyarakat yang berkembang 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 tidak sepenuhnya benar bahwa manusia dipandang semata-mata sebagai faktor produksi yang kedudukannya disamakan dengan faktor-faktor lainnya. Manusia tidak bisa begitu saja disamakan dengan modal, mesin dan material.

Bagaimanapun juga manusia sebagai tenaga kerja sekaligus sebagai sumberdaya tetap unggul dan paling 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 aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Tenaga kerja dapat menjadi persoalan di perusahaan, apabila tidak dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya, tenaga kerja juga merupakan pusat bagi keberhasilan perusahaan, apabila segala potensi yang ada dikembangkan secara baik dan benar. Tenaga kerja berbeda dengan sumberdaya

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

Menurut, James A.F. Stoner (1986 : 8) mengemukakan ; manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak para ahli memberikan pengertian tentang manajemen, dimana dalam penguraiannya berbeda-beda namun pada prinsipnya, maksud dan tujuannya adalah sama. Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Bahwa manajemen itu selalu dihubungkan dengan suatu kelompok manusia atau orang untuk mencapai tujuan. Baik orang yang bertindak sebagai pimpinan maupun orang-orang yang bertindak sebagai orang yang dipimpin.
- Terdapatnya suatu proses, maksudnya tindakan yang dilakukan orang-orang atau kelompok secara sistematis dalam mencapai tujuan.
- Dalam pengertian manajemen adanya sistem pembagian tugas yang dibebankan pada orang-orang dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya manajemen mencakup beberapa bidang diantaranya : manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen personalia dan lain sebagainya. Dalam hal ini penulis tidak akan menguraikan

semua cabang ilmu manajemen tersebut, tetapi akan mengkhususkan pada “**Manajemen Personalia**”.

Manajemen personalia sebagai bagian dari ilmu manajemen menitik beratkan perhatiannya dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan dan masalah kepegawaian. Adapun menurut kamus istilah manajemen yang diterbitkan oleh panitia istilah manajemen, menjelaskan : “Manajemen personalia adalah bagian manajemen yang menyangkut pengarahannya dan seleksi karyawan, uraian tugasnya, pendidikan, pelatihan dan pengembangannya juga meliputi administrasi serta kesejahteraan karyawan” (panitia istilah manajemen, 1993 ; 162). Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan mengenai manajemen personalia adalah merupakan bagian dari kegiatan manajemen yang mengurus ketenaga kerjaan, mulai dari penarikan hingga pemberhentian dengan memperhatikan masalah tenaga kerja sesuai dengan aturan ketenaga kerjaan yang berlaku pada Departemen Tenaga Kerja.

Seorang manajer harus memahami tentang Ilmu Kepegawaian termasuk didalamnya pengelolaan tenaga kerja. Untuk mendapatkan pegawai yang tepat, baik kualitas maupun kuantitas, maka bagian personalia harus berusaha mengumpulkan calon pegawai atau pelamar sebanyak mungkin dalam rangka penyeleksian dan apabila diperlukan tidak terbatas pada satu sumber saja yaitu sumber dari dalam perusahaan tetapi juga sumber dari luar perusahaan.

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 pegawai yang ditetapkan dalam upaya mencapai efisiensi kerja. Selain itu diadakan 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.

Pada kenyataannya apa yang dihadapi perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Palembang yaitu kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan dan prestasinya ; belum adanya usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian melalui latihan dan pendidikan bagi karyawan ; lingkungan kerja yang kurang harmonis diantara unit kerja yang ada.

Dengan memperhatikan masalah yang terdapat dalam perusahaan ini, yaitu penerimaan dan penempatan karyawan pada perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Palembang, yang masih belum dilaksanakan sebagaimana mestinya, maka penulis mencoba menganalisa yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “ **Analisis Penerimaan dan Penempatan Karyawan pada PT. Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Palembang** ”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan pembahasan ini dalam rangka mencari jalan keluarnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan pokok yang akan dianalisa ;

1. Bagaimanakah proses penerimaan dan penempatan karyawan di PT. Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Palembang ?
2. Apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaannya yang ditetapkan perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui proses penerimaan dan penempatan karyawan di PT. Bank Internasional Indonesia Tbk Cabang Palembang.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Bagi perusahaan

Dapat memperoleh karyawan yang tepat untuk ditempatkan pada tempat yang tepat.

- b. Bagi penulis

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

c. Bagi pihak lain

Tepat digunakan bahan perbandingan pada proses penerimaan dan penempatan karyawan diperusahaan.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Palembang yaitu PT. Bank Internasional Indonesia Tbk yang terletak di Jl. Kapten A. Rivai No : 1293 Palembang.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah “studi kasus”, yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam dan intensif pada objek yang diteliti (pemilihan karyawan, penempatan karyawan) di PT. Bank Internasional Indonesia Tbk. cabang Palembang.

3. Sumber data dan teknik pengumpulan data.

Dalam penelitian ini data yang dipergunakan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Data primer (primary data) yaitu ;

a. Observasi.

Yaitu dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap kegiatan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan sasaran.

b. Komunikasi langsung

Disini penulis mengadakan komunikasi langsung dengan bagian yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

2. Data sekunder

Data ini telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh seseorang diluar penyelidikan itu sendiri. Data ini dihasilkan penulis dengan cara membaca buku perpustakaan dan berbagai laporan yang dikeluarkan perusahaan yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penulisan skripsi.

F. Sistematika Pembahasan

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

Bab I Pendahuluan

- A. Latar belakang masalah
- B. Perumusan masalah
- C. Tujuan penelitian
- D. Manfaat penelitian
- E. Metodologi penelitian

F. Sistematika pembahasan

Bab II Landasan Teori

- A. Pengertian manajemen
- B. Fungsi-fungsi manajemen
- C. Pengertian struktur organisasi
- D. Proses pengadaan karyawan
- E. Pelimpahan wewenang

Bab III Gambaran umum perusahaan

- A. Sejarah singkat perusahaan
- B. Produk dan jasa perbankan BII
- C. Struktur organisasi
- D. Sistem penerimaan tenaga kerja.
- E. Sistem penempatan tenaga kerja.

Bab IV Analisis permasalahan

- A. Hubungan antara penerimaan tenaga kerja dengan analisis jabatan.
- B. Seleksi.
- C. Sistem penempatan karyawan.

Bab V Kesimpulan dan saran

- A. Kesimpulan
- B. Saran