BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting sekaligus merupakan modal dasar perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan, serta merupakan input perusahaan dalam menjalankan bisnis. Betapapun modern dan canggihnya peralatan yang digunakan, semuanya itu tidak akan ada artinya bila tidak didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang terampil dan potensial.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap unsur 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 ini sendiri adalah mengelola manusia (tenaga kerja) dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi tinggi.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi tidak terlepas dari peranan personalia yang mana bidang-bidang tugas manajemen

personalia antara lain menetapkan analisis, menarik atau merekrut karyawan, melatih, menempatkan; memberikan kompensasi yang adil dan merata, memotivasi karyawan, dan sebagainya.

Menurut Drs. Marihot Manullang, M.M., M.Sc. (2004 : 7), Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

Sebelum melakukan penempatan karyawan maka tahapannya adalah memperoleh karyawan. Untuk memperoleh karyawan yang tepat 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 perusahaan atau jabatan di perusahaannya.

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki staf personalia yang melaksanakan tugas-tugas personalia secara optimal. CV. Maju Mapan yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan plastik yang berlokasi di Jalan Putri Rambut Selako No. 6 Rt. 21 Bukit Besar Palembang. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dimilikinya, dimana jumlah karyawan beserta jabatannya secara terperinici dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

Pada CV. Maju Mapan Palembang

Pimpinan	1 Orang
Kepala Bagian Produksi	2 Orang
Staf Bagian Produksi	15 Orang
Kepala Bagian Keuangan dan Administrasi	1 Orang
Staf Bagian Keuangan dan Administrasi	2 Orang
Staf Bagian Umum dan Personalia	3 Orang
Kepala Bagian Mekanik	2 Orang
Staf Bagian Mekanik	15 Orang
Kepala Bagian Gudang	3 Orang
Staf Bagian Gudang	10 Orang
Karyawan Bagian Produksi	48 Orang

Sumber : CV. Maju Mapan Palembang

Di dalam perekrutan karyawan selain memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki, hal lain yang harus diperhatikan adalah kesehatan maupun keadaan fisik seorang karyawan, karena untuk memperoleh karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan tidak terlepas dari peranan personalia. Dimana tugas personalia adalah menetapkan, memberikan kompensasi yang adil dan merata, dan memotivasi karyawan.

Masalah penerimaan karyawan pada CV. Maju Mapan Palembang merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan.

Ada beberapa permasalahan yang selama ini terjadi di bagian produksi yaitu :

a. Di dalam melaksanakan proses produksi pada CV. Maju Mapan sering terjadi kesalahan terhadap bahan baku yang disebabkan oleh kesalahan pencampuran bahan baku oleh karyawan yang komposisinya tidak seimbang sehingga hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan.
b. Di dalam menjalankan proses produksi mesin produksi CV. Maju Mapan sering terjadi kerusakan atau kemacetan sehingga terjadi pemotongan yang rusak dan hasil produksinya tidak memuaskan kadang kala ketebalan dan kadang ketipisan.

Untuk itu perusahaan perlu mengadakan usaha bahwa untuk mendapatkan karyawan yang baik harus melalui seleksi, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik secara kualitas maupun secara kuantitas diperlukan pengetahuan baik tentang sumber-sumber tenaga kerja.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan pimpinan apabila dilakukan dengan tidak selektif akan menimbulkan beberapa akibat antara lain keresahan, turunnya semangat dan gairah kerja, tanggung jawab yang kurang, kekeliruan dalam melaksanakan tugas, dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena mungkin orang-orang yang telah diterima kurang mempunyai potensi untuk menjalankan tugas yang diberikan sehubungan dengan keterbatasan kemampuan atau pendidikan yang diterima hanya sampai batas demikian kemampuannya.

Akibat ini bukan hanya berpengaruh dalam bidang personalia saja tetapi juga dalam bidang lain dengan segala akibatnya. Misalnya karena kesalahan dalam penempatan ternyata banyak pekerjaan yang keliru dilakukan, sehingga kualitas menjadi turun dan tidak sesuai dengan standar dan dapat mengecewakan konsumen. Jadi dengan kata lain kesalahan dalam satu bidang saja dapat mengakibatkan keadaan yang cukup parah apabila kesalahan-kesalahan tersebut terjadi lebih luas daripada kegiatan tersebut.

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.

CV. Maju Mapan Palembang menempatkan perhatian yang lebih besar kepada proses seleksi karena mereka menganggap bahwa seleksi adalah tempat awal untuk membangun kualitas ke dalam perusahaan mereka. Individu-individu yang telah disaring dengan teliti berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang telah dibuat kemungkinan besar akan lebih siap mempelajari pekerjaan mereka menjadi penghasil yang lebih baik, menjadi lebih bagus dalam penyesuaian terhadap situasi pekerjaan mereka dibandingkan orang-orang yang diangkat melalui jalur informal. Hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat baik bagi individu maupun perusahaan.

Proses seleksi merupakan jantung program sumber daya manusia organisasi. Jika proses seleksi dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan

mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan perusahaan menimba manfaat dari karyawan yang produktif. Penerimaan dan seleksi sumber daya manusia yang tepat sangat sulit dan ini selalu menjadi tantangan bagi manajemen. Keadaan ekonomi, demografi dan teknologi yang cepat berubah sebagai faktor tantangan 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 dikembangkan kepada budaya organisasi itu sendiri.

Di dalam mengadakan seleksi CV. Maju Mapan Palembang melakukan dengan cara yang paling efektif yaitu dengan biaya serendah-rendahnya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan dan mendapatkan karyawan yang sebaik-baiknya. Bagian penting dari proses seleksi adalah verifikasi riwayat kerja dan referensi pelamar, karena pelamar cenderung terlampau membesar-besarkan masa pengalaman kerja sebelumnya dan juga gaji serta arti pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam upaya untuk menggali informasi yang lengkap dan akurat dari pelamar, spesialis sumber daya manusia memulainya dari formulir lamaran, dan diikuti dengan pengecekan latar belakang pelamar secara lengkap dan seksama dan juga wawancara.

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 permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui sistem penerimaan dan seleksi karyawan pada CV. Maju Mapan Palembang dan menuangkan dalan bentuk karya ilmih berupa skripsi dengan judul **"ANALISIS SISTEM PENERIMAAN DAN SELEKSI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. MAJU MAPAN PALEMBANG "**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka masalah yang akan dibahas dan ditelaah secara cermat pada CV. Maju Mapan Palembang adalah :

1. Bagaimana sistem penerimaaan karyawan bagian produksi yang diterapkan oleh CV. Maju Mapan Palembang ?
2. Apakah sistem seleksi karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan Palembang selama ini sudah tepat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penerimaan dan seleksi karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah sistem seleksi karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan Palembang selama ini sudah tepat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Untuk mengetahui sistem penerimaan dan seleksi karyawan yang tepat dan alternatif solusi yang dapat dipilih untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

2. Bagi Penulis

   Untuk membandingkan antara masalah yang nyata terjadi dan teori yang sudah di pelajari.

3. Bagi Pihak lain

   Untuk menambah wawasan mengenai pentingnya penerimaan karyawan yang tepat bagi perusahaan terhadap pencapaian produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus, yaitu suatu penelitian dengan mengembangkan dan menganalisis permasalahan yang terjadi pada CV.Maju Mapan.

2. Jumlah Responden

   Jumlah responden sebanyak 65 orang yang ada di CV. Maju Mapan Palembang

3. Subjek dan Objek Penelitian

   a) Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan.

   b) Objek dalam penelitian ini adalah sistem penerimaan dan seleksi karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan Palembang.

4. Jenis Data Penelitian

   Jenis Data Penelitian dapat dibedakan sebagi berikut :

   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 meliputi struktur organisasi, dan data jumlah tenaga kerja

5. Teknik Pengumpulan Data

   Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

   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 sudah ditentukan sebelumnya.

c) Dokumentasi

Suatu cara pengumpulan data mengenai suatu objek yg akan diteliti dimana sumber data tersebut diperoleh dari data CV.Maju Mapan Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini digunakan teknik analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik kuantitatif yaitu melaksanakan analisis dengan menggunakan teori-teori manajemen dan analisis kualitatif yaitu mengintegrasikan hasil perhitungan persentase yang dikaitkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini mengemukakan tentang :

a. Latar Belakang Masalah

b. Perumusan Masalah

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Mengemukakan secara keseluruhan mengenai :

a. Sejarah Singkat Perusahaan
b. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas
c. Peraturan dan Kebijaksanaan Perusahaan
d. Sistem Penerimaan Karyawan
e. Sistem Seleksi Karyawan

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Merupakan pembahasan tentang bagaimana sistem penerimaan dan seleksi karyawan bagian produksi CV. Maju Mapan 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.