

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis Ekonomi yang melanda sebagian besar bangsa Asia, khususnya bangsa Indonesia beberapa tahun belakangan ini, mau tidak mau membuat perusahaan untuk mengefisienkan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Sehingga perusahaan mengharuskan untuk melakukan perbaikan dalam bidang Sumber Daya Manusia, Keuangan, Operasional, dan Pemasaran.

Perusahaan sebagai suatu unit organisasi yang didalamnya terdapat 3 unsur yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu : manusia, kerjasama, dan tujuan. Hal tersebut

menjadi bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang jika dikelola dengan baik mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Dari ketiga unsur itu manusia merupakan faktor yang sangat menentukan yang perlu mendapatkan perhatian, hal ini dikarenakan manusia akan mempengaruhi secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Faktor Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang mengatur faktor-faktor produksi lainnya seperti keuangan, operasional, dan pemasaran. Keuangan, operasional, dan pemasaran tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik jika tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang baik. Oleh karena itu perusahaan mutlak harus melakukan pemilihan (Seleksi) tenaga kerja dengan baik. Pemilihan (Seleksi) tenaga kerja secara tepat memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif tenaga kerja, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak terletak pada fasilitas yang dimiliki seperti peralatan canggih tetapi terletak pada manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, artinya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam suatu perusahaan (“ The right man on the right place “). Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan sasaran perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Dengan kata lain tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi kurangnya perhatian pada masalah Seleksi. ini terlihat pada usaha mencari tenaga kerja baru, bahwa penggunaan iklan masih sedikit, wawancara dan tes kecerdasan untuk mengetahui kecakapan pelamar tidak diberikan secukupnya. Kurangnya tahapan proses Seleksi ini akan menghambat perkembangan perusahaan.

Seleksi merupakan proses untuk memilih orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Hasil proses Seleksi adalah para calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat diantara para pelamar. Seleksi dimaksudkan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sanggup melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan.

Man specification (kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja) dibandingkan dengan Job specification (persyaratan yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu pekerjaan). Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan melakukan pemilihan (Seleksi) tenaga kerja yang dapat diandalkan.

Dengan adanya proses Seleksi, perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi dan situasi tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri sehingga menyebabkan kegiatan perusahaan berjalan lancar. Dengan proses Seleksi yang efektif, maka tidak ada atau sedikit tenaga kerja yang keluar masuk perusahaan sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga untuk mendapatkan tenaga kerja baru. Karena itu Seleksi harus dilaksanakan dengan tepat dan efektif, dikarenakan Seleksi merupakan kunci keberhasilan dari tujuan organisasi.

Setelah melaksanakan Seleksi tenaga kerja, maka fungsi manajer tenaga kerja adalah menempatkan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang

tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan tetapi juga menjadi keinginan para tenaga kerja. Dengan demikian tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga akan meningkatkan semangat dan gairah kerja, kedisiplinan kerja serta prestasi kerjanya pun akan meningkat.

Berkaitan dengan pentingnya proses Seleksi tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan perannya terhadap penempatan tenaga kerja, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut menjadi bahan penulisan skripsi dengan judul “HUBUNGAN PELAKSANAAN PROSES SELEKSI TERHADAP PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA PT “X” DI BANDUNG”.

1.2 Identifikasi masalah

Keinginan setiap perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap dan terampil dalam melakukan pekerjaannya agar memperoleh hasil kerja yang baik (prestasi kerjanya baik atau meningkat). Tetapi ada juga perusahaan yang sering kurangnya perhatian terhadap masalah Seleksi, hal ini terlihat dengan banyaknya wawancara yang dilakukan seadanya dan akan menghambat penempatan tenaga kerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Untuk itu diperlukan Seleksi tenaga kerja. Seleksi ini merupakan titik awal untuk membangun dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dalam perusahaan. sehingga dalam proses Seleksi tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan harus tepat dan hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang akan didudukinya. Dengan demikian melalui pelaksanaan proses Seleksi yang baik maka akan menunjang proses Penempatan yang baik pula dan akan meningkatkan semangat dan gairah kerja serta prestasi kerjanya akan

meningkat menjadi lebih baik. Sehingga Labour turnover dapat ditekan. Oleh karena itu pelaksanaan proses Seleksi tenaga kerja bagi suatu perusahaan perlu dilakukan mengingat Seleksi merupakan salah satu fungsi operasional dalam manajemen personalia dalam rangka pengembangan suatu perusahaan.

Dalam pelaksanaan proses Seleksi, suatu perusahaan melakukan tahap-tahap Seleksi terhadap calon tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan agar diperoleh calon-calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Atas dasar pemikiran tersebut, permasalahan-permasalahan berikut yang akan dibahas :

1. Bagaimana pelaksanaan proses Seleksi tenaga kerja yang dilakukan pada PT “X” ?
2. Bagaimana menempatkan tenaga kerja pada PT “X” ?
3. Bagaimana hubungan antara proses Seleksi dengan penempatan tenaga kerja pada PT “X” ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diidentifikasi. Kemudian dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan yang disusun dalam sebuah skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan proses Seleksi pada PT “X”.

2. Untuk mengetahui bagaimana Penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan proses Seleksi terhadap Penempatan tenaga kerja di PT “X”.
4. Untuk membandingkan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan pelaksanaannya diperusahaan “X”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang bisa diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Adalah suatu kegiatan pendekatan terhadap masalah yang terjadi berdasarkan metode ilmiah sehingga dapat memberikan masukan diluar teori yang dapat dipertimbangkan dalam mengambil suatu keputusan.

2. Bagi perusahaan

Merupakan hasil penalaran teoritis terhadap apa yang sesungguhnya terjadi dan mendapatkan saran-saran untuk kepentingan perusahaan sehingga dapat memberikan keputusan yang masuk akal. Keputusan yang ditunjang dengan berbagai perhitungan dan teknik yang diharapkan dapat menunjang keberhasilan suatu rencana.

Dengan hal yang sesuai diatas sehingga berguna untuk mengetahui :

- Apakah pelaksanaan proses Seleksi dan Penempatan yang dilakukan selama ini telah berlangsung secara efektif dan efisien atau terdapat kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki.

- Untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai persoalan yang mungkin timbul dalam proses penempatan tenaga kerja.
- Sebagai masukan dalam pengambilan keputusan untuk pelaksanaan proses Seleksi dalam proses Penempatan pada suatu perusahaan.

3. Bagi Penulis

Adalah sebagai pengalaman dan pengetahuan untuk menerapkan teori kedalam praktek sesungguhnya, juga sebagai suatu proses pemahaman Ilmu yang dipelajari selama masa perkuliahan.

Sehingga hal ini dapat berguna untuk memperoleh suatu perbandingan teori-teori yang didapat dari studi keperpustakaan dan pelaksanaan yang sebenarnya dalam praktek yang dilakukan oleh perusahaan dan sekaligus faktanya, sehingga dapat disusun dalam skripsi untuk memenuhi salah satu syarat ujian sarjana lengkap.

4. Bagi rekan-rekan mahasiswa atau pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak lain, terutama yang tertarik pada masalah pelaksanaan proses Seleksi dan Penempatan karyawan sehingga dapat membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Disamping itu juga dapat memperkaya pengetahuan dan dijadikan dasar penelitian lebih lanjut atau sebagai bahan studi perbandingan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Seperti yang kita ketahui dalam suatu perusahaan, bagaimanapun matangnya suatu rencana yang serba rapi (teratur) struktur organisasinya, ditambah lagi fasilitas yang baik, akan tidak berarti sekali tanpa adanya manusia yang menggerakkan dan melaksanakannya. Maka dalam usahanya untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin yang dilakukan oleh suatu kesatuan manajemen yang khusus mengelola sumber daya manusia. Guna menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, perlu adanya pekerja-pekerja yang terampil dan berkualitas, atau yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan jabatannya.

Untuk memperoleh tenaga kerja yang dapat diandalkan perusahaan, perlu diadakan proses Seleksi terhadap calon-calon tenaga kerja. Seleksi yang baik dan tepat harus didasarkan dan berpedoman kepada informasi dari spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan, karena dalam spesifikasi jabatan telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi-kualifikasi dari orang yang akan menjabat atau mengerjakan pekerjaan tersebut.

Chruden, Herbert J, Sherman Jr, Arthur W, dalam bukunya berjudul “ Personnel Management “ (1976 ; 119) mendefinisikan Seleksi yang diterjemahkan sebagai berikut “ Seleksi pribadi adalah proses menetapkan diantara pelamar untuk dipekerjakan, Tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan layak ditawarkan posisi dalam organisasi “.

Pada masa sekarang ini hampir semua perusahaan menempatkan calon tenaga kerjanya pada proses Seleksi. Dimana proses ini terdiri dari tahap-tahap yang spesifik yang digunakan untuk menentukan calon tenaga kerja mana yang harus diterima. Proses

Seleksi ini dimulai dari penerimaan surat lamaran dari calon tenaga kerja sampai kepada keputusan penerimaan. Tahap-tahap diantaranya dimaksudkan untuk mencari orang yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

Jika proses Seleksi tenaga kerja dapat dilakukan dengan benar sehingga dapat memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang cocok dengan posisi jabatan yang akan diisinya. Maka kemampuan tenaga kerja dapat dioptimalkan semaksimal mungkin sehingga produktivitas akan meningkat. Disamping produktivitas perusahaan yang meningkat, dapat juga membawa semangat kerja pada tenaga kerja karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga Labour turnover dapat ditekan.

Menurut Cascio dalam buku “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (1992 ; 53) menyatakan bahwa “ Tujuan dari program Seleksi adalah untuk mengidentifikasi pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, ketrampilan atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik “.

Apabila proses Seleksi tidak dijalankan atau dilakukan secara sembarangan akan membawa dampak yang buruk bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan. Tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaannya berbeda dengan apa yang diharapkannya mengenai pekerjaan tersebut akan menyebabkan ia sulit untuk berprestasi yang pada akhirnya akan mengganggu aktivitas perusahaan. Karena itu tidaklah berlebihan untuk menyatakan bahwa proses Seleksi adalah inti dari kesuksesan suatu perusahaan.

Dengan mengacu pada uraian diatas, maka penulis mengemukakan Hipotesis sebagai berikut. Proses Seleksi berpengaruh positif terhadap Penempatan tenaga kerja.

1.6 Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan relevan serta lengkap, maka penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif, yaitu metode yang mengumpulkan dan menginterpretasikan data yang diperoleh, kemudian membahasnya hingga sampai pada suatu kesimpulan :

1. Data Primer : yang diperoleh melalui studi dokumen dan studi kepustakaan.
2. Data Skunder : yang diperoleh melalui wawancara dan informasi lain yang diperoleh dari perusahaan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Studi Kepustakaan

Penelitian dan pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku, catatan kuliah, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penyusunan skripsi ini, terutama dalam pembahasan teori yang kemudian digunakan untuk membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya terjadi pada perusahaan yang diteliti.

2. Studi Lapangan

Penelitian dan pengumpulan data diperoleh secara langsung dengan mendatangi PT “X” yang berlokasi di jalan “X” Bandung, dan teknik yang digunakan adalah :

- Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan objek yang diteliti.
- Observasi atau melaksanakan pengamatan langsung semua aktivitas yang terjadi dalam perusahaan disesuaikan dengan informasi yang diperoleh.

- Pembagian kuesioner pada karyawan perusahaan “X” untuk mengetahui hubungan korelasi antara Seleksi dan Penempatan.

Dalam melakukan analisis data, penulis akan melakukan metode :

1. Metode Kualitatif : Menganalisis data berdasarkan informasi-informasi yang diperoleh, disesuaikan dengan teori-teori yang mendukung penelitian ini.
2. Metode Kuantitatif : menganalisis data berdasarkan analisis deskriptif dan analisis hubungan yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan “X” yang berlokasi di jalan “X”, dan waktu penelitian dilakukan dari bulan September sampai dengan bulan Desember.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan fungsi Manajemen Personalia

Dalam perusahaan pengelolaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan dapat mendorong perusahaan untuk maju dan berhasil dalam menjalankan semua aktivitasnya. Untuk itu penulis mengemukakan beberapa definisi sebagai berikut :

Menurut **Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan** dalam buku “ **Manajemen Sumber Daya Manusia** “ , (2002 ; 10) menyatakan :