

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat pada dewasa ini menuntut masyarakat Indonesia untuk senantiasa maju dan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman serta persaingan yang kompetitif. Perkembangan ini mencakup pada bidang ekonomi, politik, sosial dan kebudayaan. Meskipun pada saat ini sering terjadi berbagai krisis multi dimensi sehingga mengakibatkan terpuruknya keadaan perekonomian di Indonesia.

Perusahaan sebagai suatu organisasi, merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk memperoleh laba dari aktivitas perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidupnya. Sehingga setiap Perusahaan dituntut untuk beroperasi sebaik-baiknya.

Dalam menghadapi pesatnya kemajuan perekonomian perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan diantaranya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Karena faktor manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan terutama sebagai penggerak sumber daya lain, sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan Perusahaan, disamping itu manusia juga mempunyai imajinasi yang tinggi. Sehingga dibutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan berkualitas.

Keberhasilan suatu usaha bukan hanya kepada keunggulan teknologi, fasilitas sarana prasarana yang memadai namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Oleh karena itu manusia sebagai sumber daya mempunyai potensi sangat penting untuk dimanfaatkan dengan memperhatikan kepada kemampuan, pengalaman, keahlian serta memperhatikan kepada tempat dan waktu yang tepat.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya yang paling banyak berperan dalam menggerakkan seluruh aktivitas Perusahaan, dibanding dengan sumber daya lainnya seperti material, modal, mesin, dan metode yang tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia.

Di dalam suatu perusahaan terdapat tiga faktor yang menentukan performansi organisasi yaitu teknologi, struktur organisasi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting karena para individulah yang bertindak melakukan aktivitas organisasi yang bersangkutan.

Jika dalam hal ini manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM yang berkualitas diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dinilai sejak

perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, dan pengembangan karirnya.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetap tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah pada dirinya. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan dibagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawai sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis. Dengan demikian, produktifitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.

Penempatan karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan. Permasalahan yang terjadi pada TRAC-ASTRA RENT A CAR

Bandung yakni kurangnya penyebaran karyawan yang merata di setiap bagian pada kantor cabang, dalam hal ini kualifikasi karyawan untuk suatu pekerjaan, sehingga terdapatnya rangkap jabatan/ada beberapa karyawan yang mendapat beban pekerjaan melebihi kualifikasinya.

Kesalahan dalam penempatan karyawan akan mengakibatkan timbulnya rasa puas atau tidak puas dalam diri karyawan yang mengakibatkan menurun atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dan pada akhirnya mengakibatkan menurun atau meningkatkan produktifitas kerja.

Salah satu ukuran keberhasilan suatu penempatan karyawan adalah adanya kecenderungan perbaikan kerja pegawai yang diukur dari hasil penilaian kerja karyawan yang dilakukan secara rutin oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam sebagai objek penelitian, dan selanjutnya hasil dari penelitian ini penulis tuangkan dalam bentuk Laporan Tugas Akhir yang merupakan syarat dari ujian sidang kelulusan dengan mengambil judul: **“TINJAUAN PELAKSANAAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA TRAC-ASTRA RENT A CAR BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini timbul masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan karyawan yang dilakukan oleh Trac-Astra Rent A Car Bandung?

2. Apa masalah yang dihadapi dalam penempatan karyawan pada Trac-Astra Rent A Car Bandung dan bagaimana solusinya?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan Tugas Akhir

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk kemudian disusun menjadi sebuah karya ilmiah berupa Laporan Tugas Akhir sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang akhir Diploma III Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan karyawan pada Trac-Astra Rent A Car Bandung.
2. Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan karyawan pada Trac-Astra Rent A Car Bandung dan bagaimana solusinya.

1.4 Manfaat Laporan Tugas Akhir

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis, untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama kuliah dengan apa yang terjadi.

1. Bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran dalam mengenai masalah atau hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan penempatan karyawan pada Trac-Astra Rent A Car Bandung dan bagaimana solusinya
2. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang dapat dijadikan bahan atau sumber bagi yang ingin mempelajari lebih dalam tentang pelaksanaan penempatan karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penempatan karyawan merupakan bagian dari konsep pengadaan tenaga kerja (*procurement*), keberhasilan dari seluruh program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketetapan dalam penempatan tenaga kerja yang bersangkutan. Kenyataan menunjukkan bahwa jarang terjadi seorang tenaga kerja secara langsung dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat. Oleh karena itu program penempatan tenaga kerja bukanlah bersifat final, tetapi harus tetap terbuka kesempatan untuk pemindahannya. Dengan demikian masalah penempatan (*placement*) janganlah diartikan hanya pada tenaga kerja baru saja, tetapi penempatan juga berlaku untuk tenaga kerja lama dalam posisi dan jabatan yang baru, sebagai akibat adanya program mutasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:162) mengemukakan bahwa:

“Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.”

Sedangkan menurut **Saydam (2000:218)** mengemukakan bahwa:

“Penempatan sumber daya manusia adalah proses yang dilaksanakan manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.”

Setelah calon tenaga kerja dinyatakan diterima/lulus, maka calon yang bersangkutan akan ditempatkan pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.

Namun permasalahan sebenarnya tidaklah sederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja (*procurement*) akhirnya terletak pada ketetapan dalam penempatan tenaga kerja yang bersangkutan. Kenyataan menunjukkan bahwa jarang terjadi seorang tenaga kerja secara langsung dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat. Oleh karena itu program penempatan tenaga kerja bukanlah bersifat final, tetapi harus tetap terbuka kesempatan untuk pemindahannya. Dengan demikian masalah penempatan (*placement*) janganlah diartikan hanya pada tenaga kerja baru saja, tetapi penempatan juga berlaku untuk tenaga kerja lama dalam posisi dan jabatan yang baru, sebagai akibat adanya program mutasi.

Disamping itu perlu disadari bahwa penempatan bukanlah masalah yang sederhana. Sebab kesalahan penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi juga pada unit kerja yang lain, sehingga operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk sesaat ini tetapi juga pada masa yang akan datang.

Akibat dari kesalahan penempatan diantaranya:

- a. Meningkatkan *labour turnover* (LTO)
- b. Timbulnya konflik
- c. Timbul/meningkatkan angka kecelakaan kerja

Untuk menghindari kesalahan penempatan tenaga kerja, maka dasar yang harus digunakan oleh perusahaan adalah *Job Analysis*, *Job Description*, dan *Job Specification* (Wahyudi 2002:96).

1.6 Metodologi Tugas Akhir

Dalam penyusunan tugas akhir ini digunakan metode penelitian deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang terjadi dimasa sekarang, dimana penelitian tidak hanya terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data saja tetapi digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data tersebut. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Data secara langsung diperoleh dari sumber penelitian dan melakukan wawancara dengan pihak-pihak perusahaan untuk memberikan gambaran dan informasi yang diperoleh.

2. Data Sekunder

Data pendukung yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku, laporan perusahaan dan lain-lain yang relevan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Penelitian ini akan penulis lakukan pada Trac-Astra Rent A Car Bandung yang berlokasi di jalan Soekarno-Hatta 218 Bandung Jawa Barat. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2013 sampai lengkapnya bahan yang diperlukan untuk Laporan Tugas Akhir.





This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.