BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini bidang usaha di Indonesia menurun drastis dengan adanya krisis moneter dalam segala bidang.seperti inflasi yang menguatnya mata uang dollar terhadap rupiah, dengan itu perdagangan di Indonesia khususnya yang bersifat impor.

Banyak pada dewasa ini peusahaan memanage / PHK dikarenakan banyaknya sumber daya manusia yang kurang berpotensial. Karena itu penulis disini menulis latar belakang masalah dalam Pengadaan Karyawan di perusahaan PRIMANUSA PERMAI khususnya, SDM yang berpotensial pada setiap perusahaan.

Peran Manajemen yang baik didalam suatu badan usaha perlu memiliki pelayanan / sistim yang baik dengan maksud untuk menarik banyak pelanggan, apalagi jika perusahaan tersebut bergerak dibidang bisnis. Suatu perusahaan membutuhkan partisipasi karyawan (selain seorang direktur) yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Peranan dan seleksi merupakan kegiatan manajemen personalia yang akan menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka pelaksanaan kegiataan perusahaan. Seperti telah kita ketahui salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba, karena laba bagi

perusahaan dipergunakan untuk mengembangkan usaha sebagai wujud kelangsungan kontuinitas perusahaan, dan sebagai gambaran ukuran efesiensi usaha perusahaan.Dalam usaha itu perusahaan membutuhkan partisipasi karyawan yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan, untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Agar tidak terjadi kesimpang siuran baik dalam pekerjaan, tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari setiap kaeyawan, maka dalam perusahaan diperlukan job analysis (job discription dan job spesification). Karena melalaui job analysis ini akan diketahui keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh setiap jabatan, dalam suatu perusahaan. Peranan dan seleksi merupakan kegiatan manajemen personalia yang akan menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam rangka pelaksanaan - pelaksanaan kegiatan tersebut, salah satu dokumen yang diperlukan adalah job analysis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa job analysis ini merupakan dokumen yang sangat berharga dan penting dalam penarikan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu kesalahan dalam membuat penyusunan analis jabatan akan berkibat terhadap penyusunan rencana kegiatan dibidang pengadaan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penyusunan analysis jabatan (job analysis) bukan hal yang gampang, karena membutuhkan tenaga ahli dan informasi yang akurat.

1.2 . Maksud dan tujuan penulisan

Tujuan yang diharap dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui tentang pengertian, fungsi dan peranan manajemen personalia.
2. Untuk mengetahui tentang pengertian, fungsi tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui pengertian sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui bagaimana kebijaksanaan pengadaan karyawan pada perusahaan.
5. Untuk mengetahui pelaksanaan pengadaan karyawan pada perusahaan.
6. Untuk mengetahui informasi analisa jabatan yang dipergunakan dalam pengadaan karyawan.
7. Untuk menghadapi masalah yang dihadapi dengan cara pemecahannya.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah : Untuk membandingkan antara teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan praktek yang diterapkan pada perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan lancar serta dapat diselesaikan, maka penulis perlu membatasi permasalahannya dengan sasaran yang ingin dicapai.

Sesuai dengan maksud diatas, penulis merumuskan permasalahannya berkisar pada informasi apa yang dibutuhkan dari analisis

jabatan dalam rangka pengadaan karyawan, dan bagaimana mempergunakannya dalam pengadaan karyawan.

1.4. Metoda dan Teknik Penulisan

Pada penyusunan tugas akhir ini, penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

   Manfaat dari penelitian kepustakaan untuk penulisan tugas akhir ini adalah untuk membantu mendapatkan data sekunder berupa teori-teori yang sesuai dengan masalah tugas akhir. Dengan penelitian kepustakaan data diperoleh melalui :

   a. Buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti.
   b. Catatan-catatan dan bahan-bahan perkuliahan yang pernah iajarkan.

2. Riset lapangan (Field Research).

   a. Observasi yang dilakukan secara langsung terhadap obyek pengamatan yang bersifat proses kerja.
   b. Wawancara

      Mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan atau petugas yang berwenang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pembahasan penulisan ini maka penulis membuat sistimatika pembahasan sebagai berikut:

1. Bab I

   Bab ini berisi pendahuluan merupakan mukadimah dari makalah yang disusun.

   pada bab ini diuraikan tentang latar belakang terjadinya masalah, maksud dan tujuan penulisan, metode dan teknik penulisan, pembatasan masalah untuk mencegah pembahasan yang terlalu luas.

2. Bab II

   Bab ini bersifat tinjauan teoritis mengenai manajemen personalia dan merupakan studi pustaka yang memuat pengertian tentang manajemen personalia itu sendiri, manajemen sumber daya manusia, arti dan fungsi pengadaan tenaga kerja, proses pengadaan karyawan

3. Bab III

   Dalam bab ini penulis menguraikan tentang sejarah perusahaan beserta struktur organisasi perusahaan, job description kepegawaian di PT. PRIMANUSA PERMAI.

4. Bab IV

   Dalam bab ini penulis membahas mengenai kebijaksanaan pengadaan karyawan, pelaksanaan karyawan.

5. Bab V

   Pada bab ini dibuat kesimpulan-kesimpulan tentang hasil penelitian yang dilakukan di PT. PRIMANUSA PERMAI dilengkapi dengan beberapa saran yang diajukan untuk perusahaan dimana praktek kerja dilaksanakan.

6. Pada halaman terakhir makalah ini penulis menjabarkan dan melampirkan daftar pustaka serta lampiran yang digunakan untuk menjadi acuan pada makalah.