BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perekonomian dunia yang semakin maju dan berkembang serta banyaknya perusahaan yang didirikan, unsur manusia sebagai karyawan dalam perusahaan adalah tergantung dari dua alat utama perusahaan yaitu manusia sebagai penggerak utama jalanya proses produksi dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan seperti mesin, bahan baku, lokasi perusahaan, kendaraan angkut dan sebagainya.

Tenaga kerja merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan operasional suatu organisasi/perusahaan. Tanpa tenaga kerja, organisasi/perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Rusli, 2004:9). Undang-Undang tersebut mecakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Perencanaan SDM merupakan langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen. Karena dengan adanya perencanan maka kegiatan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta kegiatan- kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Sehingga perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekruitmen, seleksi, pengembangan tenaga, dan kegiatan- kegiatan yang lain.

Pada umumnya suatu organisasi/perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila organisasi/perusahaan tersebut dapat mempertahankan dan mengembangkan kontinuitas di bidang usahanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, karena SDM merupakan sumber daya yang akan menggerakan faktor produksi lainnya. Meskipun aspek teknologi sangat maju tetapi tanpa peran manusia sebagai pelakunya, maka organisasi/perusahaan tersebut akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu pegawai sebagai SDM harus mengetahui tugas dan tanggung

jawabnya serta mengetahui cara melaksanakannya dengan baik, sehingga di harapkan produktivitas kerja pegawai sesuai dengan standar yang di harapkan

Upaya-upaya untuk memberikan perhatian yang lebih baik terhadap keberadaan sumber daya manusia tersebut salah satunya adalah diwujudkan dalam bentuk perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan di dalam sebuah organisasi/perusahaan. Salah satu tuntutan utama manajemen saat ini adalah kemampuannya dalam perencanaan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang.

Kebutuhan perencanaan sumber daya manusia tersebut tidak hanya berdasarkan aspek kuantitas saja namun perlu pula dipertimbangkan aspek kualitas. Sumber daya manusia yang akan digunakan atau direkrut harus memiliki kualitas kerja yang baik. Kondisi inilah yang cukup sulit, karena hasil kerja yang baik biasanya membutuhkan biaya yang maksimal untuk mendapatkannya.

Sementara itu di sisi lain sebuah organisasi/perusahaan selalu menginginkan biaya yang digunakan sekecil mungkin. Namun demikian hal tersebut dalam prakteknya masih dapat diatasi dengan berbagai cara sesuai kondisi saat itu agar sumber daya manusia yang berkualitas tetap dapat diperoleh.

Perencanaan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dengan perencanaan yang baik maka masalah kelebihan atau kekurangan tenaga kerja dapat dihindari atau paling tidak dihindari. Untuk itu di dalam perencanaan

tenaga kerja perusahaan menggunakan analisa jabatan serta analisa tenaga kerja. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Dalam bidang manufaktur pada perusahaan meubel di Indonesia kondisi umumnya saat ini cukup memprihatinkan. Di satu sisi tuntutan kualitas barang sangat tinggi, namun di sisi lain tuntutan ini tidak diimbangi dengan perencanaan tenaga kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam lingkup yang lebih kecil hal tersebut di atas dialami juga oleh perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan Blitar dalam mengelola sumber daya manusianya. Walaupun perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan Blitar telah menjadikan perencanaan tenaga kerja sebagai aset utama, namun sebagai sebuah perusahaan meubel yang baru berkembang tentu banyak kendala di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di bidang produksi yang disebabkan oleh perencanaan yang belum optimal.

Atas dasar hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mencoba mengadakaan penelitian lebih jauh tentang: "PENGARUH PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA TERHADAP USAHA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. JATI ENDAH SUTOJAYAN-BLITAR".

B. Permasalahan

Kebutuhan atau permintaan akan sumber daya manusia oleh suatu organisasi merupakan ramalan kebutuhan organisasi itu untuk waktu yang akan datang. Ramalan kebutuhan akan sumber daya ini bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja tetapi juga menyangkut soal kualitas Untuk itu diperlukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga kerja terhadap usaha meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan-Blitar?
2. Bagaimanakah langkah-langkah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan-Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan-Blitar.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan meubel CV. Jati Endah Sutojayan-Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

   Peneliti dapat mengetahui betapa pentingnya perencanaan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja bidan produksi.

2. Bagi perusahaan/organisasi

   Dapat memberikan sumbangan saran dan informasi mengenai perencanaan kebutuhan tenaga kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahan/organisasi dapat melakukan perencanaan tentang tenaga kerja yang dibutuhkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai.

3. Bagi dunia pendidikan

   Dapat dipergunakan sebagai perbandingan, informasi, dan reverensi bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian yang akan datang dengan objek, judul, dan variabel yang sama atau penelitian serupa yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Bagi pihak lain

   Diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan pengetahuan umum terhadap para pelaku dunia usaha terutama dalam perencanaan pemasaran produk baru.