

ANALISIS PERENCANAAN TENAGA KERJA PADA PT. GANDA SARIBU UTAMA BINJAI

Oleh :

Aldwin Surya ¹

Claudia Christin ²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : alwinsurya9@gmail.com

ABSTRAK

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberi nilai bagi perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Adapun yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah menganalisis perencanaan tenaga kerja. Adapun hasil analisis pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai dalam pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di PT. Ganda Saribu Utama Binjai dilakukan beberapa langkah yaitu : Analisis pekerjaan, menerima data pelamar, menganalisis surat lamaran yang telah dikirimkan kepada perusahaan, melakukan tes penerimaan karyawan baru, pemanggilan wawancara, pemeriksaan referensi, dan pemberian keputusan penerimaan calon karyawan baru. Dan terdapat beberapa hambatan yang menjadi kendala pada perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan, yang mana diantaranya terdapat calon karyawan yang tidak jujur, terdapat calon karyawan yang tidak sesuai dengan standart perusahaan, dengan adanya beberapa hambatan, perusahaan melakukan hal-hal yang dapat menanggulangi permasalahan dalam perekrutan karyawan, dimulai dengan pelaksanaan seleksi yang sesuai dengan prosedur perusahaan, dan melakukan penyesuaian spesifikasi sesuai dengan standart perusahaan.

Kata kunci : Perencanaan tenaga kerja

ANALYSIS OF WORKFORCE PLANNING AT PT. GANDA SARIBU UTAMA BINJAI

ABSTRACT

Given the recruitment and selection process for the company is very important to support the company's success in achieving its goals. With a selective recruitment and selection will give value to the company. The quality of the company will also improve better with competent and qualified employees. As for the discussion in this study is analyzing workforce planning. The results of the analysis at PT. Ganda Saribu Utama Binjai in the implementation of workforce planning at PT. Ganda Saribu Utama Binjai carried out several steps, namely: Job analysis, receiving applicant data, analyzing application letters that have been sent to the company, conducting new employee recruitment tests, interviewing calls, checking references, and providing decisions on the recruitment of prospective new employees. And there are several obstacles that become obstacles in the company in recruiting employees, which among them are prospective employees who are not honest, there are prospective employees who are not in accordance with company standards, with some obstacles, the company does things that can overcome the problems in recruitment employees, starting with carrying out the selection in accordance with company procedures, and making adjustments to specifications in accordance with company standards

Keywords: Workforce planning

PENDAHULUAN Perencanaan tenaga kerja dalam sebuah

perusahaan merupakan aspek penting manajemen perusahaan

dalam melakukan aktivitas perusahaannya. Perencanaan tenaga kerja yang tidak tepat akan mempengaruhi biaya yang dikeluarkan serta akan berdampak lebih jauh pada produktivitas kerja perusahaan.

Hal ini disebabkan oleh karena tenaga kerja adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja atau bisa disebut juga dengan istilah *manpower* sebuah istilah yang merujuk pada aspek kekuatan yang ada pada setiap tenaga kerja untuk mampu melaksanakan tugasnya, mampu melakukan kreatif dan inovasi mengembangkan pekerjaannya sehingga dapat mengimbangi pertumbuhan, perkembangan, globalisasi, dan tuntutan tugas pelayanan dan produktivitas organisasi oleh karena itu dalam banyak literatur pembahasan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan tema pemberdayaan tenaga kerja itu sendiri.

Perencanaan tenaga kerja secara substansial merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang “kuat” atau sesuai dengan kebutuhan baik dalam jumlah, kualifikasi, serta waktu (*timing*) atau Perencanaan tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa mendatang. Oleh karena itu perencanaan tenaga kerja tidak akan

dapat dipisahkan dari proses analisis dan identifikasi kebutuhan.

Demikian juga hal ini sangat diperhatikan oleh PT. Ganda Saribu Utama Binjai yang merupakan objek utama dalam penelitian ini. PT. Ganda Saribu Utama Binjai sendiri adalah sebuah perusahaan produsen peralatan rumah tangga khususnya peralatan-peralatan dapur yang terbuat dari logam hingga plastik dengan pasar domestik maupun ekspor.

Saat ini perusahaan sangat memerlukan karyawan yang mempunyai daya inovasi dan kreatif yang berkualitas, sehingga dari pada itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat ketat.

Dengan demikian penelitian ini akan membahas lebih dalam mengenai bagaimana proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja, dan hambatan-hambatan apakah yang timbul dalam proses tersebut, serta cara yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai.

URAIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut beberapa para pakar seperti Handoko (2011:3) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Sedangkan Menurut Dessler (2012:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

2.1.2 Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan merupakan cara untuk mencari tenaga baru yang sesuai dengan jabatan, kebutuhan perusahaan atau pekerjaan untuk suatu organisasi. Menurut Simamora (2012:81) “rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu”.

2.1.2 Pengertian Seleksi

“Seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan suatu perusahaan” Hasibuan (2013:53). “Seleksi adalah

kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

2.1.4 Penempatan Tenaga Kerja

“Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut” Hasibuan (2013:179).

2.2 Kerangka Pemikiran

Analisis perencanaan pekerjaan menentukan sifat dan persyaratan pekerjaan tertentu. Perencanaan sumber daya manusia menentukan jumlah pekerjaan tertentu yang akan diisi.

Selanjutnya mengetahui benar mengenai pemetaan kapasitas Sumber Daya Manusia yang kini dimiliki perusahaan, langkah selanjutnya dalam perencanaan Sumber Daya Manusia adalah memperkirakan kebutuhan Sumber Daya Manusia perusahaan untuk beberapa waktu kedepan, berdasarkan keadaan Sumber Daya Manusia dan perusahaan sekarang dan diputuskan apakah perlu dilakukan perekrutan mengkaji mengenai proses perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi yaitu subjek tertentu yang

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Ganda Saribu Utama yang terletak di Jalan Raya Medan - Binjai Km 12.5 No.33 Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin

dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang HRD (Human) pada PT Ganda Saribu Utama Binjai .

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang mana jumlah sampel tersebut dapat mewakili populasi. Adapun yang menjadi sumber untuk melakukan analisis adalah seorang HRD (Human) pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai, yang menjalankan perekrutan karyawan pada perusahaan tersebut.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari informan pada saat dilakukan wawancara antara peneliti dan informan dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka. Adapun data yang diambil yaitu berupa hasil wawancara pengujian terhadap HRD pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

3.4.2 Metode Lapangan (Field Research)

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang mana pengkajian selanjutnya dalam penelitian ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Ganda Saribu Utama didirikan pada tahun 1982 dengan operasi pertama yang berbasis di Medan. Pada awalnya, produksi hanya untuk memenuhi permintaan di pasar domestik dan perusahaan segera menjadi salah satu pemimpin pasar di segmennya. Beberapa tahun setelah operasi awal, permintaan domestik dan internasional untuk peralatan dapur meningkat. Pada tahun 1986, perusahaan kami memasuki pasar ekspor. Seiring meningkatnya permintaan, perusahaan kami mengembangkan berbagai peralatan masak dapur berkualitas tinggi mulai dari enamelware, plasticware dan kompor.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Analisis dengan metode deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang data yang diteliti. Adapun yang menjadi responden dalam melakukan penelitian ini adalah bagian manajemen sumber daya manusia yaitu HRD (*Human Resources Departement*)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pelaksanaan Proses Perekrutan dan Seleksi Pelamar di PT. Ganda Saribu Utama Binjai

Dari apa yang sudah penulis observasi dan yang dilakukan kepada pewawancara, adapun hasil wawancara dari responden pegawai bagian perekrutan dan seleksi (HRD) sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja dilakukan karena adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dan karena adanya kebutuhan karyawan yang lebih banyak sesuai dengan kuota calon karyawan yang akan direkrut dan diseleksi
2. Perencanaan tenaga kerja dilakukan karena adanya penambahan alat kerja berupa mesin dan dilakukan pembangunan untuk penambahan ruangan kerja, yang mana ini dilakukan agar dapat menyelesaikan tugas lebih efisien dan efektif.

4.3.2 Hambatan Dalam Proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan PT. Ganda Saribu Utama Binjai

Hambatan yang sering muncul di perusahaan PT. Ganda Saribu Utama Binjai antara lain :

1. Sikap calon karyawan baru yang kurang jujur dan tidak terbuka Sikap calon karyawan baru yang kurang terbuka dan jujur dalam memberikan jawaban atas pertanyaan ketika diwawancarai oleh petugas perekrutan harus lebih diperhatikan secara detail. Ketika wawancara jawaban atas pertanyaan harus diperhatikan secara detail dari cara berbicaranya, berpakaian, gerakan badannya dan sikapnya berbicara. Calon karyawan baru yang tidak jujur dan kurang terbuka akan menghambat jalannya proses. Bila tidak ada kejujuran dan keterbukaan maka proses perekrutan akan.
2. Kesulitan mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan Dalam proses rekrutmen dan seleksi kesulitan

terbesar adalah mencari kecocokan antara calon karyawan baru dengan bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan.

3. Kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru, kurangnya kesesuaian kualifikasi yang diajukan ke perusahaan oleh pelamar yang mengakibatkan standar kualifikasi tidak dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Terkadang banyak yang hanya melihat nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang akan memunculkan hambatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Pelamar yang mempunyai nilai IPK yang tinggi belum tentu dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Kebanyakan orang yang pandai dalam teori atau pelajaran belum tentu pandai dalam pekerjaan di dunia kerja yang sesungguhnya. Biasanya kebanyakan orang hanya memandang hasil nilai IPK nya saja dan kebanyakan pelamar yang kami terima kadang tidak sesuai dengan kualitas nilainya. Pekerjaannya pun kadang lebih buruk padahal karyawan tersebut mempunyai nilai IPK tinggi, jadi pelamar yang mempunyai IPK tinggi juga belum tentu mempunyai kinerja yang berkualitas.” Paparan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kebanyakan perekrutan memandang nilai indeks prestasi kumulatif sebagai standar kualifikasi pelamar kerja. Nilai sebagai titik ukur dalam merekrut dan menyeleksi karyawan

4.3.3 Cara Mengatasi Hambatan Pada Proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan

Dalam mengatasi hambatan yang ada pada saat proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat diperlukan upaya dan solusi pemecahan permasalahan tersebut, sehingga kedepannya diharapkan dapat menjalankan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan di PT. Ganda Saribu Utama Binjai. Berikut ini usaha dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul :

1. Pemeriksaan data referensi pelamar lebih mendasar Untuk mengetahui bagaimana keterbukaan dan kejujuran pemalar maka perlu diadakannya pengecekan referensi pelamar secara lebih detail lagi.
2. Upaya untuk mengatasi hambatan kesulitan dalam mencari calon karywan baru yang sesuai dengan bidangnya, hambatan perusahaan ini yang sangat sulit untuk diatasi karena banyaknya bidang-bidang yang ada tetapi biasanya hanya bidang tertentu yang hanya dibutuhkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang telah ditulis oleh penulis dalam menganalisis perencanaan tenaga kerja pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai, yang mana setelah dilakukan observasi dan wawancara tentang perekrutan dan seleksi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan

juga harus ketat dalam pemilihan atau perekrutan karyawan yang akan bekerja dalam perusahaannya. Karyawan yang berkualitas akan mempengaruhi kualitas perusahaannya juga. Peoses perekrutan dan seleksi karyawan harus sesuai dengan prosedur dan selektif dalam pemilihan calon karyawan.

2. Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT. Ganda Saribu Utama Binjai dilakukan beberapa langkah sebagai berikut :

- a. Analisis pekerjaan yang membutuhkan calon karyawan baru
- b. Menerima data pelamar yang mengirim surat lamaran kerja ke perusahaan
- c. Menganalisis surat lamaran yang telah dikirimkan keperusahaan

5.2 Keterbatasan

Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian adalah dikarenakan sampel yang dituju adalah 1 orang yaitu HRD (Human Resources Departement) yang mana posisi beliau tersebut terlalu sibuk, karena ikut mengurus operasional juga sehingga waktu beliau minim untuk saya melakukan penelitian .

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah terpaparkan diatas maka dari hasil penelitian mengemukakan saran kepada pihak perusahaan untuk

mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebaiknya memberikan informasi yang jelas mengenai lowongan kerja. Memberikan informasi seluas-luasnya dan jelas tentang lowongan kerja kepada masyarakat akan memudahkan masyarakat untuk mengetahui sebuah informasi kerja pada PT. Ganda Saribu Utama Binjai, sebaiknya bekerja sama dengan pihak-pihak lainnya seperti media masa, media social untuk mempromosikan lowongan pekerjaan. Dengan adanya informasi lowongan kerja yang jelas akan berguna untuk perusahaan agar mendapatkan pelamar yang lebih banyak dan supaya mudah mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dan Mujiati, Ni Wayan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha ilmu
- Darmawati. 2017. Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT. Borwita Prima Kendari. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari
- Dessler, Gary. 2012. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dolip, Anita Sari. 2012. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Handoko, T. Tani. 2011. Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nitisemito, Alex. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Pusparani, Devira. 2018. Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 2 Mei 2018
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:BumiAksara
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya*
- Manusia(Cetakan ke tujuh).Jakarta: Kencana Prenada Media Group