

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Tenaga kerja merupakan motor penggerak dari semua kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan. Tanpa kehadiran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik walaupun tersedia sumber daya alam yang berlebihan. Untuk mencapai kemajuan, suatu perusahaan harus dapat menentukan atau mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan oleh perusahaan.

Sesuai dengan grand teori yang telah dikemukakan oleh ahli bahwa: penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan yang akan dikerjakan (**Bernardin & Russel : 1993:3**)

Berkaitan dengan itu, permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup kompleks. Baik dari segi pengadaan sumber daya manusia (SDM), penempatan dan pengembangannya. Sebagai sumber daya manusia, tenaga kerja harus menjadi subjek yang diutamakan dan tujuan dari pengelolaan/manajemen personalia, agar tujuan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dapat didukung oleh SDM yang berkualitas.

Sebelum pelaksanaan pengadaan tenaga kerja dilakukan, perlu adanya perencanaan yang seksama. Perencanaan yang baik dan tepat akan memperkecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam proses penerimaan

tenaga kerja, sebaliknya perencanaan yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam penerimaan tenaga kerja, dimana tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan.

Dalam usaha pelaksanaan seleksi penerimaan dan penempatan karyawan harus didasarkan pada analisa jabatan perusahaan yang sudah dilakukan oleh manajemen personalia. Analisa jabatan menghasilkan deskripsi jabatan (*job description*) dan specification jabatan (*job specification*). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Dalam hal tersebut, Hotel Dharma Utama Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan akomodasi di Provinsi Riau diharapkan melakukan rencana atau pola penempatan karyawan untuk dapat merebut pangsa pasar dalam bidang jasa perhotelan. Pada saat ini hotel Dharma Utama Pekanbaru memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan dan keahlian serta berbagai jabatan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan jasa perhotelan lain, Hotel Dharma Utama Pekanbaru sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas baik dari segi pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang memiliki masing-masing tenaga kerja untuk kelangsungan keberadaan perusahaan.

Untuk tujuan tersebut, maka pihak perusahaan harus terus mengembangkan berbagai cara agar karyawan dapat diintegrasikan secara efektif

guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan usahanya hotel ini memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan.

Jumlah karyawan Hotel Dharma Utama Pekanbaru dari tahun 2009-2013 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Hotel Dharma Utama Pekanbaru Tahun 2009-2013

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		JUMLAH
		PRIA	WANITA	
1	2009	36 orang	5 orang	41 orang
2	2010	35 orang	6 orang	41 orang
3	2011	34 orang	7 orang	41 orang
4	2012	32 orang	8 orang	40 orang
5	2013	32 orang	8 orang	40 orang

Sumber: Hotel Dharma Utama Pekanbaru 2013

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ketahun mengalami perubahan dari jumlah pria dan wanita sedikit penurunan, dimana pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 41 Orang yang terdiri dari 36 karyawan pria dan 5 orang karyawan wanita. Pada tahun 2010 jumlah karyawan 41 orang karyawan, 35 karyawan pria dan 6 orang karyawan wanita pada tahun ini pihak hotel menambah 1 orang karyawan wanita dan mengurangi 1 orang karyawan pria. Kemudian pada tahun 2011 jumlah karyawan 41 orang yang terdiri dari 34 orang karyawan pria dan 7 orang karyawan wanita, pada tahun ini pihak hotel juga menambah satu orang karyawan wanita dan mengurangi satu orang karyawan pria. Pada tahun 2012 dan 2013, terjadi penurunan jumlah karyawan, terdiri dari 40 orang karyawan 32 orang karyawan pria dan 8 orang karyawan wanita.

Hotel Dharma Utama Pekanbaru merupakan perusahaan jasa akomodasi yang sedang mengalami perkembangan, tentunya tidak terlepas dari permasalahan terhadap karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah penempatan karyawan untuk penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya. Dalam penerimaan karyawan, hotel ini memiliki persyaratan-persyaratan tertentu untuk menempati jabatan-jabatan yang ada, namun dalam kenyataannya masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dengan karyawan yang diperoleh, Hotel Dharma Utama Pekanbaru lebih cenderung menarik karyawan dari latar belakang pendidikan, adapun kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan antara lain dapat dilihat pada table berikut :

Table 2.1 Formasi jabatan masing-masing bagian beserta persyaratan pendidikan pada hotel dharma utama pekanbaru

NO	BAGIAN	KARYAWAN YANG YANG DIBUTUKAN		KARYAWAN YANG DI TEMPATKAN	
		JUMLAH ORANG	PERSYARATAN	JUMLAH ORANG	PENDIDIKAN
1	<i>Executive Office</i>	1	Pria/pengalaman min, 3 Th D3 S1 Perhotelan, B.Ingggris Aktif, bisa mengaflikasikan komputer , Usia Maksimal 32 Th.	1	S1
2	<i>Marketing</i>	2	Pria/wanita. Ingggris aktif pengalaman Hotel 2 Th,usia maksimal 25 Th, penampilan menarik.	2	D3-S1
3	<i>Accounting</i>	2	Pri/wanita D3-S1, mengerti akuntansi, bisa computer, usia 25 th ke atas.	1 1	D3 S1
4	<i>Personalia</i>	1	Wanita,S1,pengalaman 3 th,bisa mengaplikasikan computer, usia maksimal 35 th, bisa bahasa inggris aktif.	1	S1
5	<i>Engeneering</i>	4	Pria,tamatan sma/smk, jurusan teknik pengalaman 3 th, usia 35 th	2 2	STM SMA
6	<i>Security</i>	4	Pria,ada sertifikat security, pengalaman 2 Th, usia 27 keatas,sma/ sederajat.	4	SMA
7	<i>Front Office</i>	5	Pria/wanita,pengalaman minimal 1th, SMA/D3 perhotelan, menguasai computer , bisa bahasa binggris ,maksimal 27 th	2 3	SMA SMA
8	<i>House Keeping</i>	14	Pria/wanita,SMA/D3, perhotelan menguasai B.Ingggris, maksimal umur 35 th	2 12	SMA SMA
JUMLAH PERSONALIA		33		33	

Sumber : Hotel Dharma Utama Pekanbaru 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penerapan hasil analisis jabatan pada hotel dharma utama pekanbaru memuaskan sesuai dengan analisis yang telah dilakukan dimana setiap bagian yang dibutuhkan sudah terisi berdasarkan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, yang mana jumlah karyawan pada bagian tersebut telah sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia pada Hotel Dharma Utama Pekanbaru.

Begitu juga dari segi kualitas, dari Table 2.1 diatas terlihat bahwa klaifikasi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan yang ada pada Hotel Dharma Utama Pekanbaru pada tingkat SLTA atau SMA jumlah karyawan yang terbanyak masing-masing menempati hanya pada bagian yang dianggap pekerjaannya mudah dengan tanggung jawab yang kecil, kemudian karyawan dengan latar belakang D3 dan S1 ditempatkan pada jabatan dengan tanggung jawab besar dan pekerjaan yang berat.

Diantaranya ditempatkan pada Executive Office sebanyak 1 orang dengan latar belakang pendidikan S1, pada bagian Marketing sebanyak 2 orang dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1, kemudian pada bagian Accounting sebanyak 2 orang dengan latar belakang pendidikan D3 dan S1, pada bagian personalia sebanyak 1 orang dengan latar belakang pendidikan S1, kemudian ditempatkan pada bagian Engeneering sebanyak 4 orang diantaranya 2 orang dari tamatan SMA dan 2 orang lagi tamanat STM dengan jurusan Teknisi, kemudian pada bagian security ditempatkan sebanyak 4 orang dengan latar belakang pendidikan SMA, pemberian tugas berbentuk sip artinya karyawan yang berjumlah 4 orang tersebut diberikan giliran kerja dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh pihak hotel dharma utama pekanbaru.

pada bagian Front Office ditempatkan sebanyak 5 orang dengan latar belakang pendidikan tamatan SMA, kemudian pada bagian House Keeping ditempatkan sebanyak 14 orang dengan latar belakang pendidikan tamatan SMA.

Dari data tersebut pada setiap klasifikasi jabatan pihak Hotel menarik karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan dari tamatan SMA,STM,D3 dan S1, dengan menempatkan posisi pekerjaan sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan dari pada karyawan tersebut, karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawannya agar tujuan perusahaan tidak terhambat.

Kualitas dan loyalitas sumber daya manusia yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu adalah orang yang akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Jika loyalitas karyawan tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang akan menambah keuntungan.

Tabel 2.1 juga menggambarkan sudah terpenuhi posisi karyawan yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada masing-masing bagian, dan tidak ada rekap jabatan yang dapat mempengaruhi pada efektifitas dan efesiensi Produktifitas kerja.

Namun dari pada itu pihak manajemen Hotel terus memperhatikan dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat. Dalam hal ini pihak Hotel terus memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawan baru maupun lama agar karyawan tersebut dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan kemajuan bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena kualitas

sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah tolak ukur produktivitas atau kemajuan perusahaan. Maka sebelum menempatkan karyawan pada jabatan tertentu harus dilakukan analisis jabatan terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi yang akurat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik dan memandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul: *“analisis penempatan karyawan pada hotel dharma utama pekanbaru.”*

2.1 Perumusan masalah

Adalah masalah yang dapat dirumuskan adalah : “Faktor-faktor apakah yang dapat mempengaruhi penempatan karyawan pada Hotel Dharma Utama Pekanbaru ?”

3.1 Tujuan penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan pada hotel dharma utama pekanbaru
2. Untuk mengetahui langkah-langkah yang perlu diambil pihak hotel dharma utama pekanbaru dalam masalah penempatan karyawan agar sesuai dengan prinsip “orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat” (*The Ringht Man On The Ringht Job*).

3. Untuk mengetahui kebijakan apa saja yang diambil bagi pihak hotel dharma utama pekanbaru dalam penempatan karyawan.

4.1 Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Memberikan masukan positif pada pihak Hotel Dharma Utama Pekanbaru bahwa penempatan karyawan yang tepat sangat berpengaruh terhadap efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.
2. Memberikan informasi bagi Hotel Dharma Utama Pekanbaru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan Hotel Dharma Utama Pekanbaru.
3. Memberikan sumbangan fikiran kepada pihak Hotel Dharma Utama Pekanbaru mengenai penempatan karyawan agar sesuai dengan spesialisasinya.
4. Merupakan kesempatan bagi penulis mengaplikasikan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dalam perkuliahan.
5. Bagi penulis sebagai saran untuk menerapkan ilmu yang didapat pada proses perkuliahan di lapangan.

6. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

5.1 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran bagi penulisan penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan penelitian yang penulis rencanakan :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan pokok-pokok yang menjadi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan uraikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dan diupayakan menarik suatu hipotesa.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan lokasi penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan yang diteliti, struktur organisasi dan aktifitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan pembahasan mengenai hasil penelitian diantaranya :
Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, serta usia
Karyawan Hotel Dharma Utama Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran-saran.