

BAB I

PENDAHUUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah asset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan yang dan harus benar-benar terjaga kesejahteraannya. Umumnya, karyawan sendiri ada yang sudah lama dan mahir dalam bekerja dan ada pula yang masih baru masuk bekerja. Sebelum karyawan baru mulai betugas, mereka biasanya melewati masa orientasi, dimana karyawan diperkenalkan mengenai bagaimana lingkungan kerja mereka, seperti apa budaya organisasi yang terjadi dan bagaimana pembagian rancang pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan umumnya selalu diberi instruksi-instruksi awal mengenai apa yang harus dilakukan mereka oleh supervisor selama satu hari penuh dengan didampingi dengan karyawan lama. Setelah itu berlangsung lalu karyawan dikumpulkan lagi untuk membahas segala sesuatu yang terkait pada pekerjaannya. Dari sini terjadi umpan balik dan hasilnya dipakai perusahaan untuk membuat lingkungan kerja menjadi kondusif.

Bila dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hal yang akan terjadi antara lain adalah masih ada karyawan yang belum memahami dengan jelas tentang prospek perusahaan dan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, dan ini menjadi tugas dan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia dalam mencari solusi pemecahan masalah tersebut.

Upaya departemen Sumber Daya Manusia adalah membantu memadukan karyawan baru ke dalam perusahaan dengan kemampuan sosialisasi. Sosialisasi

merupakan proses yang berlangsung melalui upaya agar seorang karyawan mulai mengerti dan menerima nilai, norma dan kepercayaan seperti terjadi di perusahaan. Proses sosialisasi membantu perusahaan memenuhi kebutuhan untuk peningkatan produktivitas karyawannya. Sementara itu, juga memampukan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhannya.

Tujuan dari Sumber Daya Manusia adalah membantu karyawan dalam mencapai tujuan personal yang pada gilirannya mampu meningkatkan kinerja pekerjaan. Program orientasi merupakan alat sosialisasi yang efektif. Selain itu pelatihan diharapkan mampu memajukan nilai proses sosialisasi dengan membuat karyawan bekerja secara aktual dan melaksanakan perilaku yang diinginkan.

Sebuah pekerjaan merupakan gambaran dari pencerminan dari tugas-tugas, kewajiban-kewajiban serta tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan analisis pekerjaan mempelajari gambaran atau desain dari aktivitas-aktivitas yang menentukan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Itulah sebabnya dalam suatu kegiatan dibutuhkan informasi yang dapat ditangani atau diselesaikan dengan bantuan pengawasan atau yang mendapat kepercayaan dalam catatan pembukuan tertulis manajer. Dengan banyaknya tugas yang perlu diperhatikan, keterangan informasi tentang tugas-tugas, hubungan para pelamar, penentuan kompensasi atau imbalan, bahan-bahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu diperhitungkan dan dibakukan lagi.

Dibeberapa perusahaan besar justru menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan

perusahaan menganggap bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan keadaan organisasi serta perilaku dalam berorganisasi sangat memiliki peran yang sangat penting terutama dalam menganalisis atau merancang pekerjaan untuk masing-masing karyawannya.

Salah satu dampak riil dari ketidak kondusifan lingkungan kerja adalah akan berdampak terhadap kesulitan pihak perusahaan dalam menganalisis atau merancang pekerjaan para karyawannya. Begitu juga dengan keadaan organisasi dan perilaku para karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan itu sendiri. Disisi lain beberapa hal tersebut justru akan berdampak terhadap kinerja para karyawannya.

Salah satu perusahaan yang selalu menganalisis atau merancang pekerjaan karyawannya adalah PT. PLN. Persero Cabang Pekanbaru. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pemasangan dan pembayaran rekening listrik ini cukup selektif dalam menganalisis setiap pekerjaan karyawannya. Hal ini dikarenakan bidang pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawannya sangat berhubungan erat dengan puas atau tidak puasnya pelanggan dalam memperoleh layanan dari pihak perusahaan.

Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan saat ini adalah memberlakukan sebuah standar kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah Nilai Kerja Individu. Melalui standar ini, pihak perusahaan dapat menganalisis baik atau tidak karyawan PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru dalam bekerja. Adapun Nilai Kerja Individu (NKI) yang diterapkan oleh PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.1 Nilai Kerja pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru

| No | Nilai Kerja Individu (NKI) | Keterangan |
|----|----------------------------|---------------|
| 1 | P1 > 110 | Istimewa |
| 2 | P2 103 – 109 | Baik Sekali |
| 3 | P3 96 – 102 | Baik |
| 4 | P4 91 – 95 | Kurang baik |
| 5 | P5 < 90 | Kurang Sekali |

Sumber : PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa penilaian kerja individu tersebut hanya diberlakukan untuk setiap individu karyawan dan bukan untuk tim. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak.

Untuk melihat analisis pekerjaan pekerjaan karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru dari tahun 2007 hingga tahun 2011, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Analisis Nilai Kerja Individu Karyawan Pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru dari Tahun 2007 hingga Tahun 2011.

| Tahun | Jumlah Karyawan (orang) | Nilai Kerja Individu (NKI) | | | | |
|-------|-------------------------|----------------------------|------------|-----------|----------|---------|
| | | P1 > 110 | P2 103-109 | P3 96-102 | P4 91-95 | P5 < 90 |
| 2007 | 320 | - | 115 | 90 | 115 | - |
| 2008 | 365 | 2 | 101 | 105 | 157 | - |
| 2009 | 440 | - | 100 | 131 | 209 | - |
| 2010 | 475 | 8 | 127 | 145 | 130 | 65 |
| 2011 | 515 | - | 99 | 179 | 149 | 88 |

Sumber : PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru Tahun 2011.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat kita pahami bahwa kondisi Nilai Kerja Individu (NKI) untuk masing-masing karyawan sejak dari tahun 2007 hingga tahun 2011 terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari nilai P2 103 – 109 (Baik Sekali) yang terus mengalami penurunan dari 115 orang dengan jumlah 320 karyawan pada tahun 2007 menjadi 99 orang dengan jumlah karyawan 515 orang pada tahun 2011. Begitu juga yang terjadi pada P3 92 – 102 (baik) yang justru mengalami peningkatan yaitu 90 orang pada tahun 2007 dengan jumlah karyawan sebanyak 320 menjadi 179 orang pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 515. Untuk nilai P4 91 – 95 (Kurang baik) justru mengalami peningkatan dari 115 orang pada tahun 2007 menjadi 149 orang pada tahun 2011. Dan untuk nilai P4 < 90 (Kurang sekali) juga mengalami peningkatan dari 65 orang pada tahun 2010 menjadi 88 orang pada tahun 2011.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Nilai Kerja Individu kerja karyawan selama lima tahun terakhir yakni dari tahun 2007 hingga tahun 2011 terus mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang mendapatkan predikat P1 (Istimewa) hanya berjumlah sedikit sedangkan karyawan yang mendapatkan predikat P2 (baik) mengalami penurunan dan karyawan yang mendapatkan predikat P4 (kurang baik) dan P5 (kurang sekali) justru terus mengalami peningkatan.

Kondisi tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen, hal ini dikarenakan pihak manajemen mempunyai tugas dan tanggung jawab penuh terhadap Nilai Kerja setiap karyawannya. Sedangkan rancang pekerjaan sendiri merupakan pengembangan dari analisis pekerjaan,

terkait dengan upaya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi adalah masih kurangnya efektifnya analisis rancang pekerjaan yang dilakukan oleh pihak manajemen sehingga menyebabkan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan skill yang dimiliki. Ini artinya perlu adanya perhatian yang lebih serius dari pihak manajemen perusahaan untuk menganalisa rancang pekerjaan karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan guna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas terkait dengan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :” **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RANCANG PEKERJAAN KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO CABANG PEKANBARU.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada latar belakang yang di atas, maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:“ **Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi rancang pekerjaan karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru ?**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru ?
- b. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap rancang pekerjaan karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian.

- a. Sebagai bahan informasi yang berguna bagi pihak perusahaan untuk melakukan langkah-langkah konkrit dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi pembagian rancang pekerjaan karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru.
- b. Sebagai wadah untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan dan untuk menambah wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan tata cara melakukan riset ilmiah pada bidang yang erat kaitannya dengan jurusan manajemen.
- c. Sebagai sumber informasi bagi peneliti lebih lanjut dalam permasalahan yang sama.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman penulisan skripsi ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab. Adapun pokok-pokok yang di bahas pada masing-masing bab dapat di kemukakan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini memuat tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, pandangan islam tentang produksi, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan di uraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, pertumbuhan dan perkembangan organisasi, aktifitas organisasi dan keadaan karyawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di sajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini, penulis mencoba menarik kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak perusahaan.