

1295/KOM-D/SD-S1/2012

**OPINI MASYARAKAT TERHADAP PENERIMAAN
KARYAWAN PT. INHIL SARIMAS KELAPA
DI DESA SUNGAI GANTANG KEC. KEMPAS
KAB. INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

**Diakukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir perkuliahan dan Untuk
memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapat Gelar Sarjana
Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)**



Disusun oleh:

**MOHAMAD TARMIZI
10843002864**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.... Alhamdulillah hirobbil alaminn, saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan kasih sayang yang begitu besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas karya ilmiah ini dengan judul **Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kec. Kempas Kab. Indragiri Hilir.**

Rangkaian sholawat berserta salam semoga tetap terhadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan alam. Karena beliau telah mampu memecahkan segala bentuk permasalahan yang menyangkut segala bidang dan kemenangan umat Islam untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Sejalan dengan penulisan skripsi ini penulis banyak menemukan berbagai kritik, saran, maupun motivasi yang sangat berharga, karena dengan adanya bentuk masukan seperti itu penulis mampu bergerak lebih cepat bersemangat dan bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diinginkan oleh penulis dan orang-orang terdekat. Tiada kata yang layak untuk penulis sampaikan kecuali ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak dan Ibu tercinta beserta seluruh keluargaku tersayang, karena doa, pengorbanan, perjuangan, semangat dan motivasi beliau adalah penulis berada di posisi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir. Sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau.
3. Bapak Prof. Dr. Amril Mansyur, MA. Sebagai Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA Riau.
4. Bapak Drs. H. Suhaimi, M.Ag dan Bapak Toni Hartono, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyumbangkan waktu, tenaga serta pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Dr. Nurdin Abd. Halim, MA selaku ketua jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang terus memberikan yang terbaik buat jurusan Ilmu Komunikasi.
6. Kepada seluruh staf Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang telah memberikan banyak ilmu-ilmu dan pengetahuan yang sangat berguna untuk kepribadian masa depan saya.
7. Kepada Bapak Maspar Selaku Kepala Desa Sungai Gantang dan seluruh staf pemerintah desa di Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir yang telah memberikan izin dan motivasi kepada saya untuk melakukan penelitian skripsi ini.
8. Kepada Bapak Armadi, SE dan seluruh staf Humas di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang yang telah memberikan ilmu selama saya magang (*job training*).

9. Kepada teman baik saya pada saat Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) di Desa Perkebunan Sungai Parit Kec. Lala Kab. Indragiri Hulu, Habibah dan tanpa terkecuali yang selalu memberi semangat, Novia Kumala Sari teman seperjuangan pada saat Magang (*job training*) dan kepada ibundanya, Siti Fatimah yang selalu memberikan support kepada saya, dan Iwan Bukhari (bang Orié) teman kos saya yang selalu menghibur, dan buat someone yang telah mengisi hati dan memberi perhatian serta semangat buat saya.
10. Kepada seluruh rekan-rekan seperjuangan semasa perkuliahan pada Ilmu Komunikasi angkatan tahun 2008 yang telah menyumbangkan tenaga, materi dan pikiran juga semangat kepada saya.
11. Kepada seluruh teman-teman saya di jejaringan sosial (*Facebook*) yang selalu memberikan komentar kepada saya tentang berbagai permasalahan yang saya hadapi.
12. Kepada kakak-kakak tingkat pada jurusan Ilmu Komunikasi yang selalu memberi pengarahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Dan tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada segenap dan seluruh tenaga pendidik mulai sejak saya duduk di bangku Sekolah Dasar (SD) 051 Harapan Tani, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Iman Sungai Ara, Sekolah Menengah Atas Negeri Dharma Pendidikan Kempas (SMAN DP), hingga di bangku kuliah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau.

Perjuangan penulis belum cukup sampai disini saja, akan tetapi masih banyak langkah dan perjuangan yang harus ditempuh untuk menghasilkan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi Nusa, Bangsa dan Agama

Akan tetapi penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua. Amin

Pekanbaru, 31 Mei 2012

Penulis,

Mohamad Tarmizi

ABSTRAK

OPINI MASYARAKAT TERHADAP PENERIMAAN KARYAWAN PT. INHIL SARIMAS KELAPA DI DESA SUNGAI GANTANG KEC. KEMPAS KAB. INDRAGIRI HILIR

Lapangan pekerjaan merupakan bagian dari modal utama untuk memperoleh penghasilan yang kemudian digunakan sebagai alat pemenuh kebutuhan. Berdirinya sebuah perusahaan di tengah-tengah masyarakat tidak terlepas dari kerjasama yang baik antara masyarakat dengan internal perusahaan, karena selain untuk mendukung program kerja yang dimiliki, juga akan membantu meningkatkan hasil produksi yang berkualitas, terutama bagaimana cara perusahaan mengutamakan putera/puteri daerah sebagai tenaga kerja yang disesuaikan dengan yang dibutuhkan. Akan tetapi perusahaan juga harus peka terhadap perkembangan dan apa yang menjadi keinginan masyarakat termasuk menanggapi opini yang mereka sampaikan terkait dengan bagaimana cara perusahaan menerima karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa dan faktor pendukung dan penghambat diterima atau tidaknya masyarakat sebagai karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah masyarakat Desa Sungai Gantang dan yang menjadi objeknya adalah opini masyarakat Desa Sungai Gantang terhadap penerimaan karyawan PT. ISK. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat desa Sungai Gantang, dan yang menjadi sampel adalah 17 warga. Teknik yang digunakan *purposive sampling* (yang bertujuan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa opini masyarakat Desa Sungai Gantang terhadap penerimaan karyawan PT. ISK ialah sangat mengharapkan agar perusahaan lebih mengutamakan petera daerah untuk dijadikan karyawan, bahkan hingga saat ini masih ada opini yang bersifat pro dan kontra terhadap cara atau sistem perekrutan yang berlaku di PT. ISK. Kemudian masyarakat menginginkan adanya sikap transparan dari perusahaan terkait diterima atau tidaknya masyarakat setempat sebagai karyawan. Akan tetapi PT. ISK tetap menggunakan prosedur yang berlaku dalam proses penarikan tenaga kerja dan pada dasarnya PT. ISK juga lebih mengutamakan sumber daya manusia yang berasal dari sekeliling perusahaan (putera/puteri daerah) sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Faktor pendukung diterimanya putera/puteri daerah sebagai karyawan di PT. Inhil Sarimas Kelapa ialah pendidikan, kemampuan dan skil. Dan yang menjadi faktor penghambat ialah kurangnya bidang usaha yang tersedia di dalam perusahaan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	6
C. Penegasan Istilah.....	7
D. Permasalahan.....	9
E. Tujuan dan Kegunaan Pelitian.....	10
F. Kerangka Teoritis.....	11
G. Konsep Operasional.....	27
H. Metode Penelitian.....	28
BAB II : TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Desa Sungai Gantang.....	33
B. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Desa Sungai Gantang	44
C. Profil Perusahaan (<i>Company Profil</i>).....	45
BAB III : PENYAJIAN DATA	
A. Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.....	52
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.....	71
BAB IV : ANALISIS DATA	
A. Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang	

	Kec. Kempas Kab. Indragiri Hilir.....	74
	B. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerimaan	
	Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.....	83
BAB V	: KESIMPULAN	
	A. Kesimpulan.....	88
	B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi bagi setiap orang merupakan bagian dari kegiatan kesehariannya. Sejak lahir orang sudah mulai bergabung dengan kelompok primer yang paling dekat, yaitu keluarga. Kemudian seiring perkembangan usia dan kemampuan intelektual kita masuk dan terlibat dalam kelompok-kelompok sekunder seperti sekolah, lembaga agama, tempat pekerjaan dan kelompok sekunder lainnya yang sesuai dengan minat dan ketertarikan kita, ringkasnya kelompok merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kehidupan kita, karena melalui kelompok, memungkinkan kita dapat berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan kita dengan anggota kelompok lainnya (Bungin, 2008: 148).

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia untuk melakukan komunikasi (Cangara, 2010: 1). Sebaliknya tanpa masyarakat, manusia tidak mungkin dapat mengembangkan komunikasi (Dewi, 2007: 1). Setiap orang memerlukan jaminan untuk kelanjutan hidup mereka. Apapun yang menjadi bentuk jaminan tersebut maka mereka tidak akan mau melepaskannya karena bagi mereka itu

merupakan salah satu jalan alternatif untuk terus menghasilkan sumber kebutuhan bagi kehidupan mereka.

Kemudian pada praktik humas dilandasi asas bahwa untuk memperoleh citra yang baik, suatu organisasi sudah seharusnya dilengkapi kegiatan termasuk kegiatan berkomunikasi dengan khalayak (Moore, 2010: 89). Pengembangan hubungan yang lebih baik dengan publik konsumen yang sangat luas merupakan satu tugas penting bagi perusahaan besar. Suatu cara pemecahan tersendiri dapat dilakukan melalui pengambilan keuntungan dari kecendrungan orang-orang Amerika untuk menghimpun mereka dalam kelompok dan kemudian memanfaatkan ikatan kepentingan bersama itu, untuk berhubungan dengan perseorangan melalui pemuka pendapat. Publik pilihan dalam jumlah kecil dengan iktikad baik yang penting bagi kesejahteraannya itu diusahakan oleh perusahaan-perusahaan dalam rangka memperoleh pengertian dari mereka. Perusahaan yang berpandangan jauh berupaya mencari konsumennya di kalangan remaja. Para pelanggan, yang merupakan sumber hidup bagi semua bisnis, merupakan publik khusus, yang mendapat perhatian yang meningkat. Para menejer perusahaan industri dan perdagangan merupakan konsumen penting dari mesin, suku cadang, pemasokan, dan barang dagangan (Moore, 2010: 128).

Meningkatnya perhatian masyarakat dalam kesejahteraan sosial dan bertambahnya anggota pada semua jenis organisasi kesejahteraan menyebabkan organisasi-organisasi ini membentuk staf hubungan masyarakat dan memanfaatkan teknik-teknik hubungan masyarakat modern untuk menginformasikan dan

mengembangkan partisipasi masyarakat dalam program-programnya. Berhubungan dengan masyarakat memiliki fungsi yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki program-program perencanaan, antara lain untuk mendapatkan respon, pendapat, kritik dan saran. Fungsi penting hubungan masyarakat organisasi kesejahteraan sosial adalah sama dengan hubungan masyarakat organisasi lainnya (Moore, 2001: 110).

Berlangsungnya sebuah komunikasi, baik dari organisasi atau lembaga yang berkomunikasi meliputi komunikasi internal dan eksternal dalam menjalankan programnya maupun komunikasi yang dibangun oleh masyarakat akan membentuk berbagai opini yang terangkum dalam sebuah kesimpulan dari opini tersebut. Munculnya suatu opini dari pihak lain itu berarti merupakan hasil ekspresi seseorang atau masyarakat, atau sering disebut sebagai proses pengungkapan diri yang telah lama menjadi fokus penelitian dan teori komunikasi mengenai hubungan, dan ini merupakan proses mengungkapkan informasi pribadi kita kepada orang lain dan sebaliknya akan keberadaan sesuatu (Bungin, 2008: 260).

Untuk itu PT Inhil Sarimas Kelapa yang bergerak di bidang produksi bahan baku kelapa menjadi makanan merupakan salah satu kesempatan terbaik bagi masyarakat yang memerlukan lahan pekerjaan. Namun kesemuanya itu tidak terlepas dari teknologi. Teknologi merupakan alat, teknik, atau cara yang dapat membantu manusia dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan, lebih cepat, lebih baik, atau lebih banyak hasilnya (Dewi, 2001: 41).

Meninjau betapa pentingnya keberadaan PT. Inhil Sarimas Kelapa bagi masyarakat Desa Sungai Gantang, maka perusahaan tersebut juga tidak mengabaikan suatu hubungan atau komunikasi terhadap masyarakat setempat, kemudian juga perusahaan selalu menyikapi semua opini yang masuk dari masyarakat terhadap perusahaan yang lebih mengarah kepada program perusahaan dalam penerimaan karyawan. Sejauh ini fenomena yang sering terjadi di masyarakat sehingga memunculkan opini ialah mengenai bagaimana perusahaan menerima karyawan apakah sesuai dengan keinginan masyarakat ataukah belum bisa memenuhi keinginan masyarakat. Hal itu terjadi karena PT Inhil Sarimas Kelapa merupakan salah satu perusahaan yang besar di Kecamatan Kempas sehingga masyarakat menganggap bahwa sudah selayaknya perusahaan memberikan jaminan kerja bagi warga setempat.

Anggapan yang muncul dari masyarakat tersebut sejauh ini menurut hasil observasi dari perusahaan belum memberikan jawaban yang membuat masyarakat merasa puas, sehingga hal tersebut bagi masyarakat ialah tugas perusahaan untuk memberikan jaminan kerja secara merata bagi warga sekitar. Untuk itu komunikasi bagi PT inhil Sarimas Kelapa merupakan hal yang fundamental bagi keberlanjutan atau jalannya usaha mereka.

Dalam Moekijat (1995: 41), keberadaan suatu lembaga atau perusahaan seperti PT Inhil Sarimas Kelapa yang ada dan berdiri di tengah-tengah masyarakat akan memunculkan berbagai opini dari khalayak setempat, baik dari segi fisik perusahaan maupun program penerimaan karyawan yang mereka laksanakan. Melihat adanya batasan dalam hal penarikan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, maka

seorang *recruiter* yang sukses harus peka terhadap pembatas-pembatas proses penarikan tenaga kerja. Pembatas-pembatas ini berasal dari organisasi, *recruiter*, dan dari lingkungan eksternal. Meskipun tekanan mungkin berbeda dari situasi ke situasi. Dalam hal ini ada beberapa hal yang mencakup pembatas-pembatas yang paling umum yaitu: kebijakan organisasi, rencana sumber daya manusia. Program tindakan yang membenarkan, kebiasaan *recruiter*, kondisi lingkungan, dan persyaratan jabatan.

Batasan-batasan tersebutlah yang mungkin belum dipahami oleh masyarakat Desa Sungai Gantang sehingga mereka menganggap bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kesempatan kepada mereka untuk menjadi karyawan di PT ISK tersebut, sedangkan dalam hal penarikan karyawan perusahaan (PT ISK) memiliki perincian syarat-syarat yang sangat penting untuk keberlanjutan berdirinya PT ISK tersebut yaitu dengan berbagai pertimbangan seperti misalnya para calon karyawan harus mengisi data pribadi secara benar dan sesuai dengan identitas sebagai warga, posisi yang diinginkan oleh pelamar dan perusahaan, pendidikan dan kecakapan para pelamar/calon karyawan, riwayat pekerjaan, bahan pendukung seperti adanya penghargaan dari tempat kerja sebelumnya, dan memuat tanda tangan dari calon pelamar (Moekijat, 1995: 45-46).

Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi oleh para calon tenaga kerja atau calon karyawan, maka besar kemungkinan para pelamar tersebut tidak diterima oleh perusahaan, sedangkan perusahaan tersebut juga memiliki kebijakan dalam penarikan tenaga kerja, misalnya berapa persen mereka merekrut tenaga kerja yang berasal dari

luar daerah dan berapa persen pula mereka membutuhkan tenaga kerja dari daerah setempat (putera daerah) atau seberapa banyak mereka menampung tenaga kerja yang mampu mereka pertanggungjawabkan dengan cara bertahap.

Akan tetapi permasalahan tersebut dapat diselesaikan melalui teori-teori komunikasi yang banyak dikemukakan oleh para ahli dan pakar komunikasi di segala penjuru dunia sebagai pedoman atau referensi penulis untuk menyajikan pemahaman kepada pelajar atau instansi yang berhubungan dengan ilmu komunikasi terutama bagi jurusan ilmu komunikasi konsentrasi *public relations* dalam bentuk penelitian ilmiah yang dilakukan dengan metode yang terkonsep sehingga mudah dipahami oleh pembaca. Dari penjelasan latar belakang tersebutlah penulis tertarik untuk melakukan pengkajian atau penelitian ini sehingga penulis memberi judul yaitu **“Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir”**.

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Penulis menaganggap bahwa judul ini perlu diteliti karena penulis ingin mengetahui bagaimana opini masyarakat desa Sungai Gantang terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Judul ini diteliti karena sangat relevan dengan jurusan yang diambil oleh peneliti yaitu *Ilmu Komunikasi Konsentrasi Public Relations*.

3. Penulis merasa dengan adanya penelitian ini akan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan jurusan ilmu komunikasi terutama konsentrasi *public relations*.
4. Dengan meneliti judul ini penulis merasa sanggup baik dari segi waktu, biaya, referensi, tempat dan faktor-faktor pendukung sangat berkaitan erat dengan penelitian ini.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu menegaskan istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Opini

Opini publik berasal dari bahasa Inggris *Public Opinion*. Menurut Djoenasih S. Soenarjo, opini publik dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan dengan “pendapat umum“, dengan demikian *public* diterjemaahkan sebagai “umum” sedangkan *opinion* dialihbahasakan menjadi “pendapat” (Ardianto, 2005: 103). Opini publik menurut Frazeir Moore (2010: 1165) adalah suatu ungkapan keyakinan yang menjadi pegangan bersama di antara para anggota sebuah kelompok atau publik, mengenai suatu masalah kontroversial yang menyangkut kepentingan umum.

2. Masyarakat

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2000: 721) masyarakat adalah : sejumlah manusia dalam arti seluas-luasnya dan terikat oleh kebudayaan yang mereka anggap sama.

3. Penerimaan

Dalam Nawawi (1997: 173), penerimaan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang mendapat asumsi dari pihak lain. Penerimaan juga dapat diartikan sebagai salah satu upaya seseorang atau lembaga untuk memenuhi suatu permintaan dari orang lain yang memerlukan proses seleksi dari yang menerima. Penerimaan karyawan merupakan salah satu kegiatan personalia yang bertugas menerima karyawan yang akan dan masuk dan bergabung kepada perusahaan sebagai karyawan.

4. Karyawan

Karyawan merupakan orang yang tergabung dalam sebuah lembaga perusahaan yang ikut serta membangun kemajuan perusahaan. Karyawan juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang dikerjakan oleh lembaga perusahaan yang mendapat imbalan atau gaji atas jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan yang mereka masuki (Hadari,1997: 327).

5. PT Inhil Sarimas Kelapa

PT Inhil Sarimas Kelapa (PT.ISK) merupakan perusahaan terbatas yang memproduksi bahan mentah dari kelapa menjadi bahan baku setengah jadi yang

berdiri ditengah-tengah masyarakat Desa Sungai Gantang Kecamatan Kabupaten Indragiri Hilir (Ramadhan, Accounting: 2007).

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah untuk penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir ?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi munculnya opini masyarakat terkait penerimaan karyawan di PT. Inhil Sarimas Kelapa?.
- c. Apa saja faktor pendukung diterima masyarakat Desa Sungai Gantang sebagai karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa?.
- d. Apa saja faktor penghambat tidak diterimanya masyarakat Desa Sungai Gantang sebagai karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa?.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan supaya tidak terjadi kesalahpahaman dan memberikan kemudahan bagi peneliti sendiri. Adapun kajian dalam penelitian ini adalah sebatas bagaimana opini masyarakat Desa Sungai Gantang terhadap penerimaan karyawan PT. ISK baik yang diterima maupun yang tidak diterima sebagai karyawan PT ISK di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan tersebut, maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah yaitu :

- a. Bagaimana opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir, dan untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini antara lain adalah :

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Sebagai bahan masukan bagi seluruh akademisi pengkaji ilmu komunikasi di bidang humas untuk meneliti permasalahan yang relevan.

2) Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang peran profesi sebagai humas dalam organisasi/perusahaan bagi mahasiswa maupun universitas untuk penelitian lebih lanjut.

b. Kegunaan Praktis

1) Diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi PT. Inhil Sarimas Kelapa untuk memahami apa saja yang menjadi opini atau pendapat masyarakat setempat.

2) Penelitian ini juga bermaksud untuk memenuhi persyaratan sebagai tugas akhir peneliti untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada jurusan ilmu komunikasi konsentrasi *public relations* S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

F. Kerangka Teoritis

1. Opini Publik

Istilah opini publik berasal dari *public opinion* (bahasa Inggris), kemudian diterjemahkan menjadi istilah *pendapat umum*. Dalam aktivitas Public Relation yang menyangkut pendapat umum (opini publik) tersebut merupakan aspek yang penting untuk keberhasilan menciptakan opini publik positif dan pada akhirnya akan tercipta suatu citra yang baik bagi lembaga atau organisasi yang menjadi tanggung jawabnya (Ardianto, 2004: 111). Gagasan umum tentang opini publik menyatakan bahwa opini publik adalah sekumpulan pandangan individu terhadap isu yang sama. Tetapi pendekatan kesepakatan individual untuk mendefinisikan opini publik ini melupakan bahwa ini bersifat publik. Kognisi

individu barangkali mewakili atau barangkali tidak mewakili konsensus atau pemikiran bersama. Sebab konsensus lebih mempresentasikan jenis opini yang membentuk atau dibentuk oleh diskusi publik dikalangan pihak-pihak yang berbagi.

Dalam praktik kehumasan untuk menciptakan opini publik dalam buku “*Public Relations, Suatu Pendekatan Praktis*“ yang ditulis oleh Elvinaro Ardianto, 2004: 112 menyebutkan ada tiga cara yaitu:

- a. Tekanan (*Pressure*) yaitu menggunakan pengaruh, baik secara individu yang mempunyai kewibawaan atau kharisma pribadi maupun berdasarkan kekuatan tertentu.
- b. Membeli (*buying*) yaitu buying sama dengan membeli suara alias menyogok dengan sejumlah uang (*money politic*) agar bisa memperoleh dukungan, misalnya dalam pemilihan kepala desa.
- c. Bujukan/persuasi (*persuasive*) yaitu dengan cara mendidik dan membujuk atau persuasi

Jadi, opini publik lebih dari sekedar kumpulan pandangan yang dianut oleh kategori kelompok individu pada satu waktu. Opini tidak bisa hanya didefinisikan sebagai sebuah keadaan kesadaran individu. Sebaliknya, opini publik merefleksikan proses dinamis dimana ide-ide diekspresikan, disesuaikan dan dikompromikan melalui dalam rangka menuju determinasi kolektif dari suatu arah tindakan. Opini itu akan muncul dengan sendirinya dari kelompok masyarakat yang saling membutuhkan, dan opini yang mereka munculkanpun

tidak cuma sekedar celoteh atau omong kosong belaka melainkan mereka juga mempunyai kebutuhan yang sama. Menurut Scott M. Cutlip (2006: 238), bahwa opini publik dijumpai diantara publik atau kelompok orang yang berkomunikasi yang memiliki kepentingan yang sama. Mereka secara kolektif menganut pandangan tentang satu isu, mengapa isu itu menjadi perhatian, dan apa yang harus dilakukan dalam situasi itu. Proses itu jelas berlangsung terus-menerus.

Akan tetapi dalam praktiknya, baik itu periset maupun praktisi PR secara tidak langsung akan memotret opini publik, yakni membekukannya proses pada satu titik tertentu untuk mendeskripsikannya dan membandingkan dengan opini diwaktu yang lain.

a. Arah opini

Arah opini mengindikasikan kualitas hasil evaluasi yang akan memberitahu kita akan evaluasi yang bersifat "*positif-negatif dan netral*", evaluasi yang mendukung atau menentang atau juga netral, serta evaluasi yang bersifat pro kontra dan ketergantungan yang dilakukan oleh publik. Meskipun ada beberapa metode pengukuran opini bukan berarti bahwa dengan dasar menghitung beberapa orang di masing-masing pihak sehingga opini mayoritas dapat disebut opini publik, karena seringkali opini publik merupakan opini dari jumlah mayoritas orang. Tetapi apabila opini mayoritas itu lemah dari segi keakuratan penduduknya dan mereka tidak mempunyai tujuan yang jelas yang tidak berdasarkan penidirian, maka opini tersebut akan segera hilang (Asep, 2008: 29).

b. Pernyataan Opini

Pandangan yang dapat membentuk opini publik adalah pandangan yang dinyatakan secara terbuka. Terdapat banyak cara yang bisa digunakan untuk menyatakan opini. Akan tetapi bahasa, baik dinyatakan secara lisan ataupun tertulis, merupakan bentuk yang paling umum digunakan untuk menyatakan suatu opini. Pernyataan yang dimaksud juga merupakan mensyaratkan keterbukaan sehingga mengundang sebanyak-banyaknya respon. Oleh karena itu, pada tahap menyatakan opini secara terbuka ini, media massa merupakan alat yang relatif paling efektif juga efisien (Asep, 2008: 40).

Untuk mencapai tingkat efektifitas yang tinggi sebagai hasil komunikasi, harus kita sadari bahwa komunikasi memiliki sifat selektif terhadap media massa mana yang dipilihnya. Dalam hal selektivitas yang dimiliki komunikasi ini diketahui bahwa seseorang akan memilih pesan tergantung pada dua faktor yakni *expectation of reward* - mengharapkan ganjaran dan *effort to required* - menghendaki suatu arah.

Dengan kata lain besar kecilnya kedua faktor tersebut dapat menentukan pemilihan komunikasi terhadap pesan tertentu. Selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi massa ini

dapat dilihat dari dua segi, kelebihan dan segi kekurangan yang dimiliki oleh masing-masing media massa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi pada umumnya, yakni kemungkinan berbagai hambatan yang dapat timbul. Dalam Widjaja (2002: 126) hambatan-hambatan dalam komunikasi adalah:

1. Kebisingan
 2. Keadaan psikologis komunikan
 3. Kekurangan keterampilan komunikator atau komunikan
 4. Kesalahan penilaian oleh komunikator
 5. Kurangnya pengetahuan komunikator atau komunikan
 6. Bahasa
 7. Isi pesan berlebihan
 8. Bersifat satu arah
 9. Faktor teknis
 10. Kepentingan atau interest
 11. Prasangka
 12. Cara penyajian terlalu verbalistik dan sebagainya.
- c. Kemampuan Opini Publik

Opini, selain bermaksud untuk menyampaikan aspirasi atau pendapat yang muncul dari dalam diri manusia yang mengharapkan adanya perubahan dari objek yang menjadi sasaran opini, akan tetapi opini publik

juga memiliki beberapa kemampuan khusus untuk lebih mengarahkan yang tepat pada sasaran yaitu sebagai berikut :

1. Opini publik dapat memperkuat undang–undang atau peraturan, sebab tanpa dukungan opini publik, maka perundangan sulit untuk dijalankan.
2. Opini publik merupakan pendukung moral dalam masyarakat.
3. Opini publik merupakan pendukung eksistensi lembaga-lembaga sosial ataupun perusahaan.

Komunikasi sangat penting bagi sebuah perusahaan seperti PT Inhil Sarimas Kelapa untuk dapat berhububugan dengan baik terhadap masyarakat sekitar. Selain itu, bagi pabrik yang ingin terus menjalankan usahanya tentu tidak mengabaikan apa-apa yang menjadi keinginan dan opini dari masyarakat akan keberadaan usaha mereka yang berdiri ditengah-tengah masyarakat setempat terutama dalam bidang penerimaan karyawan.

Definisi di atas menunjukkan bahwa yang dijadikan objek studi ilmu komunikasi bukan saja penyampaian informasi, melainkan juga pembentukan pendapat umum (*public opini*) dan sikap publik yang dalam kehidupan sosial memainkan peran yang sangat penting (Oktarini, 2010: 23).

Alat-alat yang digunakan dalam hal inipun berbagai jenis sesuai dengan tujuannya. Namun secara umum penggunaan media dalam kegiatan humas mempunyai tujuan antara lain, sebagai berikut :

1. Membantu mempromosikan dan meningkatkan suatu produk dan jasa
2. Menjalin komunikasi yang berkesinambungan

3. Meningkatkan kepercayaan publik
4. Meningkatkan citra baik perusahaan atau organisasi
5. Menyampaikan informasi

Untuk mendukung tujuan tersebut, dalam hal ini dikenal dengan berbagai macam media yang dapat digunakan dalam kegiatan humas, yang kemudian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Media cetak, termasuk di dalamnya adalah *house journal*, surat kabar, majalah, dan sebagainya.
2. Media elektronik, termasuklah di dalamnya adalah radio dan televisi.
3. *Special Event* (kegiatan-kegiatan khusus).
4. Media luar ruang, termasuk di dalamnya spanduk, papan reklame, poster dan lain-lain.

2. Penerimaan Karyawan

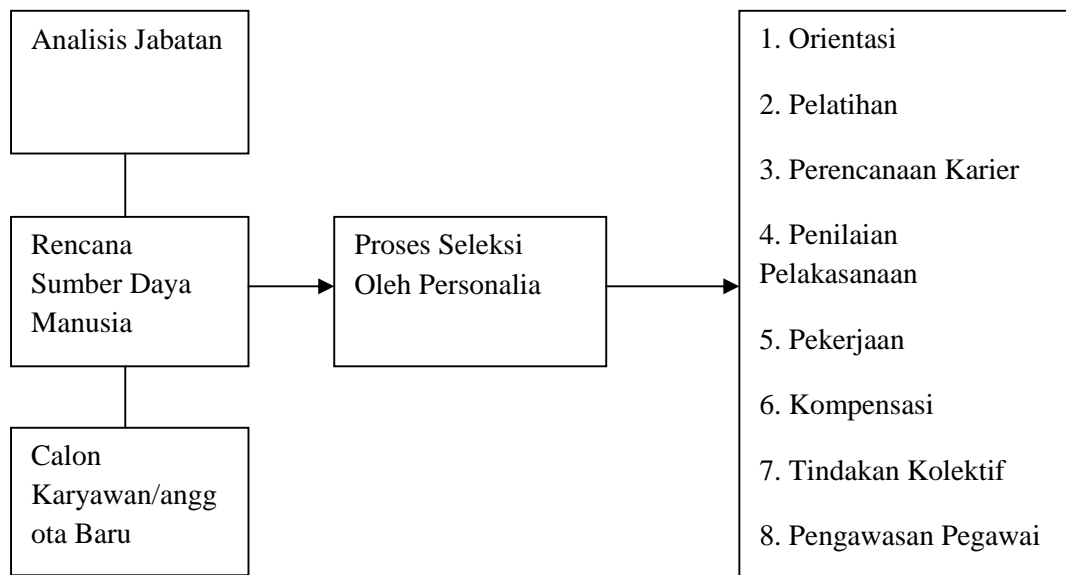
Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) adalah suatu proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang cakap untuk melamar pekerjaan. Proses dimulai ketika calon tenaga baru dicari dan berakhir pada waktu lamaran mereka diajukan. Akibatnya adalah sekelompok pencari pekerjaan yang dipilih untuk pegawai-pegawai baru. Tanggung jawab penarikan tenaga kerja biasanya berada pada bagian personalia. Tanggung jawab ini sangat penting karena mutu sumber daya manusia bergantung pada mutu calon tenaga baru yang ditarik. Oleh karena organisasi yang besar hampir secara terus menerus menarik tenaga kerja, maka

bagian personalia menggunakan para pakar ini disebut orang yang mendapatkan anggota baru (*recruiter*) (Moekijat, 1995: 41).

Majunya sebuah perusahaan tidak terlepas dari jasa-jasa yang dikeluarkan oleh karyawan yang bermutu. Yang berperan aktif dalam bidang ini ialah personalia atau pada bagian perekrutan tenaga kerja, untuk itu personalia dianggap sebagai salah satu bidang yang sangat memperhatikan apa-apa yang menjadi tujuan sebuah perusahaan yang tidak mengesampingkan semua opini-opini yang muncul dari publik.

Gambar 1.1

Kebergantungan Kegiatan Manajemen Personalia kepada Proses Seleksi



Manajer pngerjaan menggunakan proses seleksi untuk mendapatkan pekerja-pekerja baru yang mengandalkan tiga masukan yang bermanfaat yaitu: informasi analisis jabatan yang memberikan uraian dari jabatan-jabatan,

persyaratan manusia, dan standar pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan oleh tiap jabatan. Rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer pekerjaan lowongan jabatan apakah yang mungkin terjadi. Rencana ini memungkinkan seleksi untuk memulai dengan cara yang logis dan efektif. Akhirnya calon-calon anggota baru adalah perlu sehingga manajer pekerjaan mempunyai sekelompok orang untuk dipilih. Ketiga masukan ini sebagian besar menentukan keefektifan proses seleksi. Apabila informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, dan calon-calon anggota baru mutunya tinggi, maka proses seleksi akan terlaksana dengan baik. Dalam pada itu ada masukan-masukan (opini-opini) lain dalam proses seleksi yang membatasi suksesnya. Agar dapat sukses, manajer pekerjaan harus mengatasi tantangan persediaan, tantangan etis dan tantangan organisasi (Moekijat, 1995: 50).

Dalam bidang penerimaan karyawan ini, personalia akan lebih teliti siapa calon-calon karyawan akan masuk diperusahaan. Untuk itu, personalia atau perekrut tenaga kerja ini memiliki tugas penting dalam bidang tersebut yaitu :

1. Mempertimbangkan segala kemampuan calon karyawan untuk dapat bekerjasama dengan baik terhadap perusahaan
2. Menyeleksi calon karyawan secara selektif apakah calon karyawan benar-benar putera daerah atau yang berasal dari luar daerah.
3. Mengutamakan warga setempat sebagai karyawan guna menelaraskan kehidupan yang stabil bagi warga sekitar.

4. Mempertimbangkan segala kemungkinan yang muncul apabila personalia menerima karyawan yang berasal dari luar daerah.
5. Mengimbangi keinginan atau opini warga setempat untuk memberikan kesempatan menjadi karyawan di perusahaan.
6. Memastikan semua calon karyawan yang diterima sebagai karyawan di perusahaan adalah bebas asumsi-asumsi dari pihak lain (Moekijat, 1995: 52)

Tugas-tugas bidang penerimaan karyawan tersebut merupakan salah satu bentuk pertimbangan divisi personalia dalam menyikapi opini masyarakat, dan tidak terlepas dari keprofesionalannya.

Yang menjadi tolak ukur perusahaan yang berdiri di tengah-tengah masyarakat ialah bagaimana perusahaan tersebut mampu memberikan kesempatan bekerja kepada putera-puteri daerah dengan harapan mensejahterakan pendapatan masyarakat sekitar perusahaan. Selain itu perusahaan akan bertahan dan bisa berdiri lebih lama apabila keberadaan mereka diisi dengan berbagai program yang bertujuan untuk berbaur dengan publik secara dinamis sesuai dengan apa yang menjadi opini masyarakat yang berlandaskan kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau kegiatan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*) organisasi/perusahaan. Dengan kata lain kebijakan

rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja (Nawawi, 1997: 173)

a. Rekrutmen internal

Pasar tenaga kerja internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya berpengaruh pada kebijakan rekrutmen. Pengaruhnya seringkali bersifat langsung dalam arti kekosongan jabatan tertentu tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi keterampilan atau keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Di samping itu, pasar tenaga kerja internal sangat penting pengaruhnya, karena organisasi atau perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karier para pekerja. Dari sudut para pekerja berarti Pasar Tenaga Kerja (PTK) ini, mengharuskan tenaga kerja yang ada untuk menampilkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 1997: 171).

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” 1997, bahwa Pasar Tenaga Kerja Internal dipengaruhi oleh tiga unsur sebagai berikut:

1. Tergantung pada ketentuan formal dan informal organisasi dalam menjabarkan tugas-tugas setiap pekerjaan/jabatan. Penjabaran tersebut berpengaruh langsung pada jumlah (*kuantitas*) dan kemampuan (*kualitas*)

pekerja yang diperlukan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara efektif dan efisien.

2. Dipengaruhi oleh metode yang dipergunakan dalam memilih para calon diantara para pekerja.
3. Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dalam mencari dan membina calon yang potensial dan dapat dipertanggung jawabkan, dalam usaha mengisi kekosongan suatu pekerjaan/jabatan.

Rekrutmen internal memiliki keuntungan dan kerugian. Keuntungan atau sisi positifnya adalah:

1. Pembiayaan relatif murah, karena tidak memerlukan proses seleksi seperti dilakukan para rekrutmen eksternal.
2. Organisasi mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan kualifaid untuk mengisi jabatan yang kosong.
3. Pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.
4. Mencegah tenaga kerja yang baik dan kompetitif keluar dari organisasi/perusahaan, karena pengembangan kariernya jelas.
5. Para pekerja telah memahami secara baik kebijaksanaan, prosedur-prosedur, ketentuan-ketentuan dan kebiasaan organisasi/perusahaan.

Sisi negatif atau buruknya adalah :

1. Mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru, bagi pekerja yang kurang kompetitif atau merasa dirinya tidak berpeluang mengisi setiap jabatan yang kosong.

2. Pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan kekuasaan dan kewenangannya, karena sudah sangat akrab dengan bawahannya.

b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi/perusahaan memerlukan pekerja baru untuk memperoleh gagasan segar. Disamping itu mungkin pula dilakukan untuk melengkapi tenaga kerja yang di miliki guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan. Pasar tenaga kerja tersebut merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi. Beberapa bentuknya adalah relasi dengan universitas (perguruan tinggi), eksekutif mencari kerja, agen tenaga kerja dan rekrutmen melalui advertensi (Nawawi, 1997: 17).

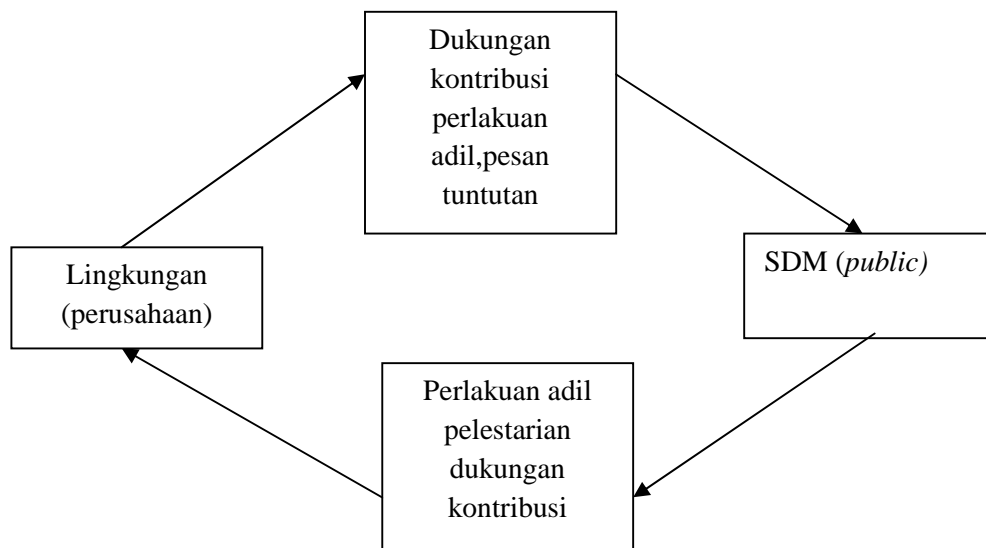
Jika kita membenarkan pernyataan bahwa manusia adalah aset paling berharga suatu perusahaan, maka kita perlu memahami bagaimana aset ini diperoleh, dipertahankan dan ditingkatkan. Perusahaan harus meningkatkan daya tariknya bagi seluas mungkin kelompok bakat, sehingga memperbesar peluang mereka untuk merekrut orang-orang terbaik. Menjadi perusahaan yang dipilih bukannya perusahaan yang dibutuhkan dapat mensyaratkan perusahaan revolusioner dalam banyak perusahaan (David Rees & Richard McBain, 2007: 12).

3. Teori yang relevan

Sebagai bahan untuk mempermudah proses penelitian ini, maka penulis menggunakan teori yang berkaitan dengan opini masyarakat dengan hal penerimaan karyawan. Teori ini dikemukakan oleh Ndraha (2002: 1), bahwa Input kerja adalah energi (E), dan outputnya adalah nilai (N). Energi bersumber dari lingkungan. Di samping sebagai sumber daya (objek) yang diharapkan dapat memberikan kontribusi (manfaat) sebesar-besarnya kepada lingkungan, SDM adalah manusia yang hidupnya tergantung pada dan dipengaruhi oleh lingkungan (perusahaan), yang berkepentingan (subjek) dan memerlukan sumber dari lingkungan, bahkan berhak diperlakukan dengan seadil-adilnya oleh lingkungan. Hubungan antara lingkungan (perusahaan/organisasi) dengan SDM ini sebagaimana tergambar pada siklus di bawah ini :

Gambar 1.2

Hubungan Antara Lingkungan Perusahaan/Organisasi (L) dengan SDM



Kontribusi kepada lingkungan (tanggung jawab) dan perlakuan adil itu (hak) diperlukan agar manusia berbahagia (*engineering life*, EL) dan hidup dengan nilai setinggi mungkin (*accounting life*, AL). untuk kelangsungan hidup, manusia berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan sosial, lingkungan alam, bahkan lingkungan supernatural. Yang berkaitan dengan penulisan ini ataupun yang menjadi masalah dalam hubungan itu adalah:

1. Bagaimana supaya SDM memberikan kontribusi (nilai, manfaat) sebesar-besarnya kepada lingkungan:

a. Dengan E, SDM tertentu (t) dapat dihasilkan N setinggi-tingginya (maks).

Et \longrightarrow \rightarrow Nmaks

b. Dengan E, SDM minimal (min) dapat dihasilkan Nt.

Emin \longrightarrow \rightarrow Nt

2. Bagaimana supaya SDM mendapat energi sebesar-besaryadan perlakuan yang seadil-adilnya dari lingkungan (perusahaan/organisasi).

a. Dengan Et, SDM beroleh EL dan AL maks.

Et \longrightarrow \rightarrow ELALmaks

b. Dengan Emin, SDM beroleh EL dan ALt.

Emin \longrightarrow \rightarrow ELALt.

Dalam teori ini berarti dukungan atau kontribusi dan pesan (opini) yang masuk dari masyarakat yang berbentuk tuntutan akan hak hidup seadil-adilnya dengan dalih menyiapkan diri mereka sendiri sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan perusahaan tersebut, dan mengharapkan munculnya

bentuk perlakuan yang sama dari perusahaan terhadap masyarakat akan kesempatan untuk memiliki hak berkarya dengan kontribusi yang bermanfaat sehingga mewujudkan kelestarian lingkungan. Akan tetapi lingkungan perusahaan juga tidak mengabaikan prosedur-prosedur yang berlaku di kalangan mereka terkait perekrutan sumber daya manusia sebagai karyawan. Apabila perusahaan menarik karyawan secara selektif dengan baik oleh personalia maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Demikian pula sebaliknya perusahaan akan mengalami kerugian apabila tidak selektif dalam menerima karyawan.

Selanjutnya SDM akan mendapatkan energi atau jaminan hidup yang sebesar-besarnya dan perlakuan yang seadil-adilnya dari lingkungan perusahaan. Dengan jaminan yang diberikan oleh lingkungan perusahaan maka karyawan akan memperoleh kebahagiaan hidup (*engineering life*, EL) dan mendapatkan hasil dengan nilai setinggi mungkin (*accounting life*, AL) sesuai dengan yang mereka harapkan. Namun demikian juga sebaliknya. Siklus ini akan terus berjalan selama antara kedua belah pihak masih bekerja sama dengan baik (Taliziduhu, 2002: 3-4).

4. Tinjauan Terdahulu

Selanjutnya, sebagai bahan atau referensi penulis dalam melaksanakan penelitian ini, maka penulis juga merujuk beberapa penelitian serupa guna dapat membedakan kajian-kajian dan metode-metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu seperti yang ditulis oleh Rosita Oktarini yang berjudul Opini

Mahasiswa Universitas Riau Terhadap Sosialisai Perubahan Singkatan Nama Unri Menjadi UR 2010. Penelitian ini lebih menuju kepada pihak internal organisasi/perusahaan yaitu opini yang muncul dari satu golongan yang masuk ke perguruan tinggi yakni mahasiswa dan tidak melibatkan mahasiswa yang pernah mendaftarkan diri sebagai calon mahasiswa di universitas tersebut namun mereka tidak diterima. Dan hasil yang diperoleh yaitu opini yang muncul lebih banyak yang pro. Berbeda dengan yang disajikan dalam penelitian ini yaitu tetap melibatkan masyarakat yang dahulunya pernah berusaha mengajukan surat lamaran kerja. Kemudian penelitian yang ditulis oleh Raja Girindra yang berjudul Opini Pelanggan Terhadap Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan. Penelitian ini lebih mengarah kepada pelanggannya, sedangkan pelanggan tersebut bisa saja berbeda desa. Dan hasil penelitian ini lebih banyak bersifat kontra. Berbeda jelas dengan yang dituliskan dalam penelitian ini yaitu menjadikan beberapa warga masyarakat satu desa sebagai objek penelitian yaitu Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir dan hasil dari penelitian ini berimbang antara yang pro dan kontra.

G. Konsep Operasional

Berdasarkan jabaran kerangka teoritis di atas maka dapat dirumuskan konsep operasional sehingga dapat mempermudah kita untuk mengetahui opini masyarakat

terhadap penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Adapun indikator – indikator opini publik adalah sebagai berikut :

1. Opini publik sangat peka terhadap peristiwa yang dianggap baru dan tabu
2. Peristiwa yang luar biasa akan dapat mengubah opini publik secara ekstrim atau seketika.
3. Secara psikologis, opini publik pada dasarnya ditentukan oleh kepentingan pribadi dan golongan.

Indikator- indikator penerimaan karyawan adalah :

1. Penerimaan karyawan yang bersifat pasif tanpa diskriminasi.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara aktif mengelompokkan para pelamar.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas yang dilakukan ialah bermaksud untuk mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjabatan merupakan penetapan jatah untuk kelompok tertentu. Rekrutmen tidak dilakukan bilamana tidak ada pelamar dari kelompok tersebut, misalnya hanya untuk putera daerah saja (Nawawi, 1997: 171).

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilaksanakan penulis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang menggambarkan dan menjelaskan permasalahan yang diteliti dalam bentuk penjabaran kalimat yang dikemukakan secara detail dan teliti.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Jalan Lintas Timur Provinsi Riau.

b. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah masyarakat Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Dan yang menjadi objek penelitian ini ialah Opini Masyarakat Desa Sungai Gantang yang pernah memasukkan surat lamaran baik yang diterima maupun yang tidak diterima terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Suharsimi, 1998: 126). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Desa Sungai Gantang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 1998: 127). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 17 orang yaitu kepada beberapa warga Desa Sungai Gantang yang pernah melamar pekerjaan baik yang diterima maupun yang tidak diterima sebagai karyawan di PT ISK, yang terdiri dari 5 (lima) orang warga yang diterima, 5 (lima) orang warga yang tidak diterima, 1 (satu) orang tokoh ulama, 3 (tiga) orang pemerintah desa (Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Kaur Umum Pembangunan), 2 (dua) orang

yang membatalkan surat lamaran, dan 1 (satu) orang warga yang menetap. Dalam hal pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu memilih orang-orang tertentu (yang bertujuan) termasuk di dalamnya beberapa staf pemerintah desa.

d. Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data-data yang diperoleh secara langsung melalui masyarakat Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian adalah literatur-literatur yang dapat digunakan sebagai data pendukung penelitian serta mendapatkan hasil penelitian yang relevan dengan masalah dalam penelitian ini.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data atau informasi mengenai opini yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis oleh peneliti pada masyarakat setempat mengenai opini mereka dengan alasan-alasan keadaan yang kemudia didokumentasikan sebagai bahan yang akurat, dan melakukan pencatatan (Subagyo, 1990: 63).

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab terkait penelitian dengan masyarakat Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas untuk mendapatkan informasi secara langsung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang sangat mendukung guna absahnya suatu penelitian. Disini penulis memanfaatkan teknik dokumentasi yaitu melalui gambar-gambar yang menyangkut dari kegiatan berupa opini masyarakat setempat akan penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

f. Teknis Analisis Data

Setelah data terkumpul selanjutnya peneliti akan menganalisa data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penjabaran permasalahan yang diamati dalam bentuk kalimat bukan dalam bentuk angka. Deskriptif diartikan melukiskan adanya variabel, satu demi satu. Penelitian deskriptif kualitatif hanya memaparkan situasi atau fenomena yang terjadi. Peneliti tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Rakhmat, 2005: 25).

g. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari dasar-dasar permasalahan yang diuraikan pada masing-masing bab yang dilampirkan dan dijelaskan menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan
- Pendahuluan meliputi latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, konsep operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan Umum Lokasi Penelitian
- Berisikan sejarah singkat PT Inhil Sarimas Kelapa (PT.ISK), kultur masyarakat Desa Sungai Gantang.
- BAB III : Penyajian Data
- Opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.
- BAB IV : Analisis Data
- Opini masyarakat terhadap penerimaan karyawan PT Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.
- BAB V : Penutup (Kesimpulan dan Saran)

BAB II

TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Desa Sungai Gantang

Desa Sungai Gantang didefinisikan menjadi Desa Penuh pada tahun 2002, yang sebelumnya adalah Desa Persiapan dari tahun 1999. Desa Sungai Gantang adalah hasil pemekaran dari Desa Mumpa sebagai Desa Induk/Asal Desa. Proses pemekaran Desa Sungai Gantang dilaksanakan oleh seluruh masyarakat yang ada disebelah Selatan dari Desa Mumpa, dengan alasan bahwa letak antara Desa Sungai Gantang sangat berjauhan dengan Desa Mumpa sehingga dalam pengurusan administrasi pemerintahan untuk pelayanan kepada masyarakat sangat sulit terjangkau. Hal inilah yang menjadi alasan mendasar dalam pemekaran Desa Sungai Gantang. Pemekaran tersebut dipelopori oleh salah seorang tokoh masyarakat yang sekarang telah Almarhum yaitu Bapak H.M. Siddiq, beliau adalah yang memperjuangkan segala aspirasi masyarakat baik di tingkat Kecamatan maupun di tingkat Kabupaten (Dokumentasi Desa, 2010).

Alasan lain yang menjadi dasar pemekaran Desa Sungai Gantang adalah luas wilayah yang sangat luas yaitu 43 KM² dan jumlah penduduk mencapai 5975 jiwa dan terdapat tiga (3) Dusun yaitu Dusun Sukatan Indah, Dusun Mekar Serumpun, dan Dusun Rumbai Sejuk. Oleh karena itulah masyarakat sangat menginginkan agar Desa Sungai Gantang dipisahkan dari Desa Mumpa. Maka pada tahun 1999 Desa Sungai Gantang sudah dipersiapkan menjadi desa yang utuh,

setelah berjalan dua tahun barulah Desa Sungai Gantang di jadikan Desa yang utuh atau defenitif.

Adapun asal mula nama “Sungai Gantang” ini, adalah penghargaan kepada Bapak H.M. Siddiq dalam memperjuangkan pemekaran Desa Sungai Gantang. Nama ini dipilih karena sebelumnya Bapak H.M. Siddiq adalah kepala Dusun Sungai Gantang sewaktu masih bergabung dengan Desa Mumpa. Oleh karena itu sesuai dengan dengan kesepakatan masyarakat maka desa tersebut diberi nama “Sungai Gantang” dan sampai sekarang nama tersebut masih tetap dipakai dalam proses pemerintahan (Dokumentasi Desa, 2010).

Bahasa yang digunakan sehari-hari oleh masyarakat Desa Sungai Gantang adalah bahasa Melayu, Banjar, dan bahasa Indonesia. Bahasa Melayu digunakan masyarakat karena penduduk asli Desa Sungai Gantang adalah Suku Melayu, sedangkan bahasa Banjar digunakan karena adanya sekelompok masyarakat besukukan Banjar yang terletak di sebelah Barat Desa Sungai Gantang, dan bahasa Indonesia digunakan masyarakat karena di daerah yang mensuplai penduduk dari daerah lain sebagai tenaga kerja.

Semenjak pemekaran dari tahun 2002 sampai dengan sekarang tahun 2010 baru terjadi dua periode Kepala Desa/Wali, yaitu:

1. As’ad, Spd dengan masa jabatan dari tahun 2002 sampai dengan 2007.
2. Maspar dengan masa jabatan dari tahun 2007 sampai dengan sekarang.

Pergantian Kepala Desa dilakukan dengan cara yang Demokratis yaitu Pemungutan Suara Langsung (PEMILU) terhadap semua masyarakat, sehingga Kepala Desa yang terpilih adala pilihan masyarakat langsung. Adapun tata cara

pemungutan suara di fasilitasi oleh masyarakat setempat yang juga di pelopori oleh lembaga masyarakat yaitu Badan Permusyawaratan Desa (BPD) serta tokoh-tokoh masyarakat. Hal yang pertama dilakukan BPD adalah membentuk Panitia Pemungutan Suara Kepala Desa yang terdiri dari unsur BPD, Organisasi masyarakat, tokoh-tokoh masyarakat dan tokoh wanita. Panitia pemilihan Kepala Desa ini dikuatkan dengan Surat Keputusan Ketua BPD dan ditembuskan ke Kecamatan (Camat) dan Bupati Indragiri Hilir (Dokumentasi Desa 2010).

1. Profil Wilayah

Desa Sungai Gantang terletak di Jalan Lintas Timur yang membentang sepanjang semenanjung Sungai Indragiri lebih kurang 4,350 meter atau lebih kurang sepanjang 4,3 KM dari bagian permukaan tanah seluas lebih kurang 64.045 Ha persegi. Desa Sungai Gantang Memiliki beberapa unit perusahaan terbatas seperti PT. Inhil Sarimas Kelapa (PT.ISK), PT. ASI, dan PT. RBH yang terletak di beberapa bagian RT/RW yang ada di Desa Sungai Gantang. Seperti yang terdapat di Sungai Sejuk yaitu adanya PT. ISK dan PT. ASI dan PT. RBH yang terletak di Sungai Merbau.

Desa Sungai Gantang memiliki 3 Dusun, 11 RW, dan 22 RT. Yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 6008 jiwa tercatat pada sensus tahun 2011 yang terdapat beragam suku bangsa, bahasa, dan agama seperti suku mayoritas yaitu banjar dan melayu kemudian disusul bahasa jawa, bugis, dan lain-lain yang menjadi bagian dari keseluruhan masyarakat Desa Sungai Gantang (Dokumentasi Desa, 2011).

2. Monografi Desa Sungai Gantang Tahun 2011

1. Orbitasi/batas wilayah

- a. Ke ibu kota kecamatan lebih kurang 15 km
- b. Ke ibu kota kecamatan lebih kurang 35 km
- c. Ke ibu kota provinsi lebih kurang 350 km

Desa	:	Sungai Gantang
Kecamatan	:	Kempas
Kabupaten	:	Indragiri Hilir
Provinsi	:	Riau
Luas Desa	:	4.205 Ha
Tk.Perkembangan desa	:	Swasembada

2. Penduduk

a. Menurut Jenis kelamin

- 1). Laki-laki sebanyak : 3.182
- 2). Perempuan sebanyak : 2.906

b. Menurut Kelompok Usia

- 1). 0-5 tahun sebanyak : 342 jiwa
- 2). 6-15 tahun sebanyak : 900 jiwa
- 3). 15-25 tahun sebanyak : 1.115 jiwa
- 4). 26-55 tahun sebanyak : 3.294 jiwa
- 5). 56 tahun keatas sebanyak : 324 jiwa

c. Pemeluk agama

- 1). Islam : 90 %

- 2). Kristen : 3,0 %
- 3). Budha : 0,5 %
- 4). Hindu : 0,5 %
- 5). Konghocu : 5,0 %

d. Tingkat Pendidikan

- 1). Belum berpendidikan : 612 orang
- 2). Buta huruf : 105 orang
- 3). Tamat sekolah dasar : 2.722 orang
- 4). Tamat sekolah menengah pertama : 1.539 oprang
- 5). Tamat sekolah menengah atas : 902 orang
- 6). Perguruan tinggi : 96 orang

e. Mata Pencaharian Utama

- 1). Nelayan : 50 orang
- 2). Buruh : 450 orang
- 3). Petani : 2.150 orang
- 4). Pengrajin : 32 orang
- 5). Pedagang : 315 orang
- 6). Pegawai negeri : 25 orang
- 7). Guru : 45 orang
- 8). TNI : 2 orang
- 9). Polri : 2 orang

3. Penggunaan Tanah

- a. Sawah : 25 Ha

b. Ladang biasa	:	25 Ha
c. Perkebunan	:	2.855 Ha
d. Perkampungan	:	100 Ha
e. Rawa-rawa	:	-
f. Belukar	:	1.200 Ha
g. Hutan	:	-

4. Bidang Usaha

a. Pertanian Pangan

1). Padi	:	25 Ha
2). Jagung	:	-
3). Kacang-kacangan	:	-
4). Sayur-sayuran	:	-

b. Perkebunan

1). Kelapa	:	2.250 Ha
2). Karet	:	-
3). Sawit	:	605 Ha
4). Kopi	:	-
5). Cengkeh	:	-
6). Dal lain-lain	:	-

c. Perikanan

1). Perikanan Darat	:	-
2). Perikanan Laut	:	-

d. Peternak

- 1). Ayam
- 2). Itik
- 3). Sapi
- 4). Kerbau

e. Kehutanan

- 1). Kayu
- 2). Rotan
- 3). Damar
- 4). Madu lebah

f. Industri

- 1). Batu bara : 1 Unit (RBH=Riau Bara Harum)
- 2). Pengelolaan kelapa : 1 Unit (PT.ISK/ASI Sungai Sejuk)
- 3). Kilang Minyak : -
- 4). SPBU : 1 Unit (H. Zainal)
- 5). Kilang papan : -
- 6). Kilang tebu : -
- 7). Kilang tapioca : -

g. Kelembagaan

- 1). Pemerintahan
- 2). LPM : 1 buah
- 3). BPD : 1 buah
- 4). Dusun : 3

5). RW : 11

6). RT : 22

h. Ekonomi

1). Bank : 1 unit

2). Koperasi : 4 buah

3). PAUP : 1 buah

i. Adat

j. Kesehatan

1). KB : 1 buah

2). UKS : 1 buah

3). UPGK : 3 buah

4). Pustu : 1 buah

k. Keagamaan

1). Pengajian : 8 buah

2). TPA : 7 buah

3). PHBI : 1 buah

4). LPTQ : 1 buah

l. Sosial/kegotong royongan

1). Tolong menolong : ada

2). Rukun kematian : ada

3). Arisan : ada

4). Dan lain lain

m. Pendidikan

1. Pendidikan formal

- a). SD : 4 buah
- b). SMP : 1 buah
- c). Madrasah/Mts : 1 buah

2. Pendidikan Non-formal

- a). MI/Nurul Jihad : 1 buah
- b). PAUD : 1 buah
- c). MDA : 1 buah

n. Kesenian dan Olahraga

- 1). Kesenian : -
- 2). Olah Raga : 10 buah

5. Sarana dan Prasarana

a. Produksi

- 1). Bendungan : -
- 2). Irigasi : 8 buah
- 3). Mesin Listrik PLN : 1 buah
- 4). Gilingan Karet : -
- 5). Gilingan Padi : 2 buah

b. Perhubungan

- 1). Jalan tanah : 20 Km
- 2). Jalan batu : -
- 3). Jalan aspal : 10 Km
- 4). Jembatan : 10 unit

5). Terminal	: 1 buah
6). Dermaga	: 1 buah
7). Sepeda	: -
8). Sepeda motor	: -
9). Mobil	: -
10). Sampan	: -
11). Pompong	: 15 buah
12). Speed Boat	: -
13). Kapal motor	: 4 buah

c. Pemasaran

1). Pasar umum	: 1 buah
2). Pasar khusus	: -
3). Toko/warung	: 98 buah
4). Kios/ warung	: 254 buah

d. Sosial

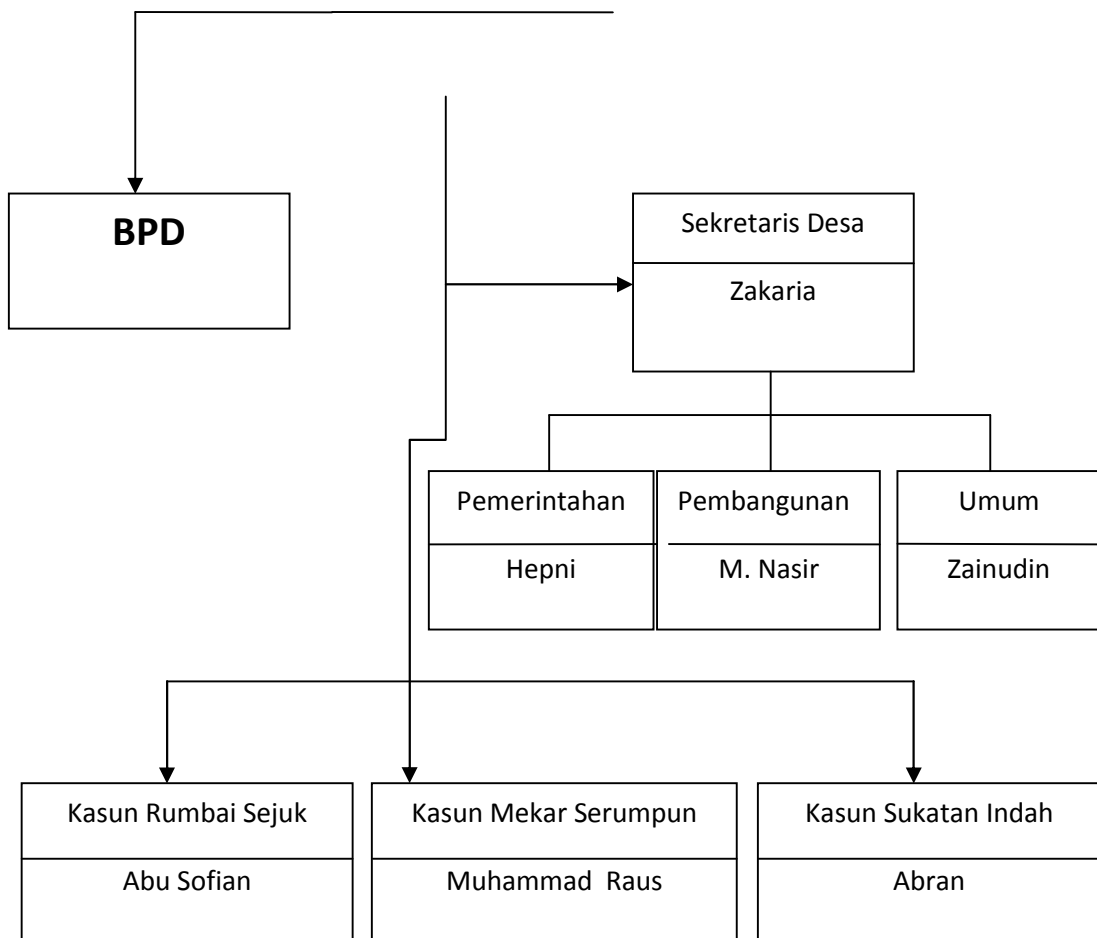
1). Balai desa	: 9 buah
2). Kantor desa	: 1 buah
3). KCK	: 1 buah
4). Pos keamanan	: 6 buah
5). Perkuburan	: 9 buah

STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH

DESA SUNGAI GANTANG

Sumber: Dokumentasi Desa, 2007





B. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Desa Sungai Gantang

1. Visi Desa

Terlaksananya kerja sama pemerintahan yang baik dalam rangka pelayanan prima menuju masyarakat sejahtera di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas tahun 2015.

2. Misi Desa

- a. Memantapkan eksistensi kelembagaan dan organisasi social masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur dan tepat waktu.

- c. Menertibkan administrasi pemerintahan dari tingkat RT/RW, Kadus Desa Sungai Gantang.
- d. Pembagunan infrastruktur dan peningkatan ekonomi masyarakat melalui program PNPM-RIS (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat-Rular Infrastruktur Support) dan PUAP (Pembangunan Usaha Agribisnis Pedesaan).

3. Tujuan yang Ingin Dicapai

Sesuai dengan tujuan pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan program “Desa Mandiri”, maka Desa Sungai Gantang ingin menjadikan Desa Sungai Gantang sebagai desa percontohan dalam bidang pembangunan di segala bidang seperti infrastruktur masyarakat, ekonomi masyarakat, keamanan, dan pelayanan yang maksimal.

4. Sasaran Desa

Desa Sungai Gantang merupakan pusat transportasi vital masyarakat antara desa, Kabupaten Indragiri Hilir dengan Ibu Kota Provinsi, karena Desa Sungai Gantang selalu dilalui transportasi darat dan laut maka Desa Sungai Gantang sangat maju dalam hal hubungan transportasi. Selain itu perekonomian masyarakat sangat meningkat dari tahun ke tahun, hal ini di sebabkan karena letak geografis Desa Sungai Gantang yang strategis dalam berbagai bidang (Dokumentasi Desa, 2010).

C. Profil Perusahaan (*Company Profil*)

PT. Inhil Sarimas Kelapa merupakan salah satu perusahaan dibawah Sarimas Group. Perusahaan ini terletak di daratan Sumatera, di mana lokasinya

sangat berdekatan dengan sumber bahan baku yakni kelapa yang sangat melimpah. Pengolahan buah kelapa secara terpadu mampu menghasilkan berbagai macam produk yang sangat berguna bagi manusia baik untuk makanan, pertanian, industri dan sebagainya.

PT. Inhil Sarimas Kelapa didirikan pada tahun 2001 dan mulai berproduksi pada Februari 2007, yaitu produksi *Crude Coconut Oil* (Minyak Kelapa Mentah), *Coconut Expeller Cake* (Bungkil Kelapa), dan *Coconut Shell Activated Carbon* (Karbon Aktif dari Tempurung Kelapa). Mulai berproduksi untuk produk pada Februari 2008 mulai berproduksi untuk produk *Coconut Cream/Milk* (Santan Kelapa), *Canned Coconut Cream/Milk* (Santan Kelapa Kaleng), dan *Desiccated Coconut* (Kelapa Parut Kering). Pada bulan September 2008 mulai berproduksi *Coconut Water* (Minuman Air Kelapa), dan pada bulan November 2008 mulai berproduksi Air Minum Dalam Kemasan. Pada tahun 2008 produk-produk kemasan PT. Inhil Sarimas Kelapa seperti *coconut Cream*, *Canned Coconut Cream*, *Coconut Water* dan Air Minum Dalam Kemasan telah mendapat registrasi dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia. Pada Februari 2008 PT. Inhil Sarimas Kelapa telah lulus dalam sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 bersama dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) dari Badan Sertifikasi ILPro-IPB (*Integrated Laboratory Product Certifications-Institut Pertanian Bogor*) untuk produk Air Minum Dalam Kemasan (Dokumentasi Perusahaan 2007).

Pada bulan April 2008 produk-produk PT. Inhil Sarimas Kelapa telah mendapatkan pengakuan sebagai produk halal dari Majelis Ulama Indonesia

(Produk Olahan Kelapa, Air Minum Dalam Kemasan & *Coconut Shell Activated Carbon*). Pada bulan Mei 2008 mendapatkan sertifikat *Kosher* dari Singapore *Kashruth* untuk produk *Coconut Cream/Milk*, *Desiccated Coconut* dan *Coconut Water*. Dan pada bulan Desember 2008 mendapatkan sertifikat *Kosher* dari *Orthodox Union-USA* untuk produk *Coconut Cream/Milk*, *Desiccated Coconut* dan *Coconut Water*. Dan pada bulan Juli 2009, PT. Inhil Sarimas Kelapa telah lulus Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2008) dan Sistem Manajemen Keamanan Makanan (ISO 22000:2005) dari Badan Sertifikasi SAI Global Jakarta (Dokumentasi Perusahaan 2007).

Pada bulan Maret 2010, PT Inhil Sarimas Kelapa juga telah melaksanakan Sertifikasi *British Retail Consortium (Global Standar for Food Safety Issue 4 January 2008)* untuk produk-produk *Coconut Cream (UHT dan Canning)* dan *Coconut Water* dari Badan Sertifikasi *Food Audits International, Ltd.*, Bangkok, Thailand dan lulus sertifikasi (Dokumentasi Perusahaan 2007).

1. Produk PT. Inhil Sarimas Kelapa

a. Minyak Kelapa Mentah (*Crude Coconut Oil/CNO*)

Ekstrak yang dihasilkan dengan cara pengepresan daging kelapa segar dan atau kopra (*Cocos Nucifera L*) secara mekanis. Biasanya digunakan untuk industri.

b. Bungkil Kelapa (*Coconut/Copra Expeller Cake*)

Pengeringan dan penghancuran bentuk sisa produk yang diperoleh dari hasil samping proses produksi minyak kelapa. Biasanya digunakan sebagai makanan ternak atau untuk pupuk.

c. Karbon Aktif Dari Tempurung Kelapa (*Coconut Shell Activated Carbon*)

Karbon aktif dihasilkan dengan proses sedemikian rupa dari tempurung/arang kelapa sehingga menghasilkan produk yang sangat efisien untuk proses-proses penjernihan/pemurnian air, penghilangan warna, bau dan rasa, baik air untuk proses industri maupun bahan pelarut dan katalis.

d. Santan Kelapa (*Coconut Cream/Milk*)

Coconut Cream/Milk merupakan santan putih, ekstrak alami yang diperoleh dari perasan daging kelapa yang dicungkil, dikupas, dicuci, diparut dan disterilisasi dengan UHT (*Ultra High Temperature*). *Coconut Cream* juga merupakan pemberi rasa pada sejumlah jenis masakan. Produk *Coconut Cream* ini dikemas menggunakan kemasan khusus (*Tetrapack & Intasept bag*).

e. Santan Kemasan Kaleng (*Canned Coconut Cream/Milk*)

Santan kelapa dari ekstrak alami yang diperoleh dari perasan daging kelapa, dikemas dengan kemasan kaleng dan disterilisasi teknologi sterilisasi komersial “*retort*”.

f. Kelapa Parut Kering (*Desiccated Coconut/Milk*)

Desiccated Coconut diproduksi dari daging kelapa segar (*buah Cocos Nucifera L*) yang dicungkil, dikupas, diparut, dipanaskan dengan uap, dikeringkan, diayak, dan dikemas secara *Hygiene*. Biasanya *Desiccated* berwarna putih, bebas dari bercak warna kuning atau tidak mengalami perubahan warna. *Desiccated Coconut* digunakan sebagai tambahan pada sejumlah produk jadi lainnya.

g. Air Minum dalam Kemasan (*AMDK*)

Air yang di proses dengan menggunakan sistem *Reverse Osmosis*, serta sterilisasi dengan sistem *Ozonisasi* dan sinar *Ultraviolet*. Air dari proses ini digunakan sebagai air minum siap untuk di konsumsi.

h. Minuman Air Kelapa (*Coconut Water*)

Coconut Water merupakan produk minuman yang terbuat dari kelapa yang diambil dari buah kelapa berbarengan dengan proses produksi santan. Air kelapa diproses secara *hygienis* di sterilisasi dengan system UHT (*Ultra High Temperature*) dan dikemas secara *aseptic* menggunakan kertas khusus (*tertapack dan intasep bag*).

2. Nama Merk Dagang Produk (Produk Brand Name)

a. Nama Merk Dagang PT. Inhil Sarimas Kelapa :

- 1). Cocomas, Bumaz & Karambia untuk produk olahan kelapa
- 2). Leicos untuk Air Minum Dalam Kemasan

b. Nama Merk Dagang Pelanggan

Disesuaikan dengan permintaan masing-masing pelanggan bila tidak menggunakan Nama Dagang Perusahaan.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menghasilkan Produk-produk Makanan, Minuman dan olahan lainnya yang aman, sehat, bermutu dan halal dikonsumsi maupun digunakan untuk keperluan lain serta meningkatkan kesejahteraan Masyarakat Melalui usaha Pengolahan Kelapa terpadu yang berwawasan lingkungan.

b. Misi

- 1). Menghasilkan Produk-produk berbasis kelapa yang *hygienis* dan berkualitas kelas dunia (*Word Class*).
- 2). Menjadi Mitra usaha para petani, *supplier* dan *buyer* dan *customer* yang baik.
- 3). Bekerja dan berproduksi secara konsisten dan ramah lingkungan.

4. Strategi Pencapaian Visi dan Misi

- a. Meningkatkan produktifitas pekerja/karyawan dalam bidang kebersihan pekerja/karyawan, tempat bekerja (produksi) dan lingkungan perusahaan secara menyeluruh . adapun strategi yang dilakukan untuk masalah kebersihan diatas adalah membuat tata tertib di area produksi untuk menghindari kontaminasi ex : dilarang makan dan minum (pada waktu bekerja), di larang meludah, merokok, menjaga rambut agar selalu bersih dan pendek, menjaga kuku agar tetap bersih dan lain-lain.
- b. Mengolah limbah cair/padat hasil produksi dengan baik, agar tidak mencemari lingkungan, untuk itu perusahaan berkomitmen melaksanakan pengolahan lingkungan dan pemantauan lingkungan secara berkelanjutan.
- c. Mengadakan training/pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil produksi agar produk-produk berbasis kelapa yang *hygienis* dan berkualitas dunia ex : pelatihan Sistem Manajemen Mutu (ISO,GMP,HACCP), Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Sistem Manajemen Lingkungan (UKL/UPL), dan lain-lain.

- d. Selalu menjaga hubungan yang harmonis kepada para petani dan *supplier* dengan memberikan motivasi dan catatan agar hasil produksi petani bias maksimal dan berkualitas baik.
- e. Melakukan koordinasi dan komunikasi secara kontinyu dengan tokoh masyarakat sekitarnya dan instansi pemerintah yang berhubungan dengan operasional perusahaan, sehingga tercipta suasana yang kondusif dan aman bagi lingkungan perusahaan (Dokumentasi Perusahaan, 2007).

BAB III

PENYAJIAN DATA

Dalam penelitian ini, untuk menyaring data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang telah penulis paparkan dalam perumusan masalah pada Bab I, yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Wawancara dilaksanakan dengan cara komunikasi secara langsung kepada beberapa warga yang telah menjadi sampel yang di anggap mengerti dan memahami permasalahan yang terkait dengan penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan seputar penerimaan karyawan di PT. Inhil Sarimas Kelapa dan sesuai dengan data yang diperlukan untuk melengkapi penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan Kepala Desa Sungai Gantang, staf pemerintah desa, masyarakat yang bekerja di PT. Inhil Sarimas Kelapa dan kepada masyarakat yang pernah melamar pekerjaan, baik yang diterima maupun yang tidak diterima menjadi karyawan di PT. Inhil Srimas Kelapa.

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengambilan data yang penulis gunakan sebagai pelengkap data yang diambil dari dokumen-dokumen intansi, yang dapat menambah keakuratan data dari hasil wawancara dan observasi.

A. Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa

Opini yang muncul dari masyarakat merupakan bagian dari ekspresi mereka untuk menyampaikan segala bentuk permasalahan yang terjadi di sekitar mereka. Opini tersebut bisa berbentuk ide-ide atau juga hanya sekedar unek-unek yang mereka miliki. Opini tersebut tidak menutup kemungkinan muncul pada masyarakat Desa Sungai Gantang tentang permasalahan penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.

Sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Maspar sebagai kepala Desa Sungai Gantang (23 Maret 2012), menurut beliau sejauh ini, sejak pernah terjadinya gejolak yang dimunculkan oleh masyarakat Desa Sungai Gantang berserta pemerintah desa tentang anggapan bahwa ada ketidaksesuaian dengan keinginan masyarakat akan penetapan jatah kerja bagi putera daerah, maka perusahaan sudah mulai mengutamakan masyarakat setempat untuk direkrut sebagai karyawan di perusahaan terutama bagi masyarakat daerah yang benar-benar memiliki skil dalam menjalankan tugas sebagai karyawan. Sejauh ini masyarakat selalu memberontak terhadap perusahaan karena perusahaan tidak memberikan jawaban yang valid terkait permasalahan mengapa masyarakat setempat tidak diterima sebagai karyawan. Setiap yang berhubungan dengan permasalahan kepentingan masyarakat seharusnya lebih disikapi secara bijak oleh pihak perusahaan. Akan tetapi, memang pada dasarnya perusahaan memiliki prosedur yang berlaku pada setiap perusahaan, namun yang sangat disayangkan yaitu kenapa pada giliran masyarakat yang benar-benar ingin bekerja dengan

sungguh-sungguh akan tetapi dari perusahaan itu tidak memperhatikan hal tersebut secara serius, bahkan masyarakat tersebut meskipun tidak memiliki kelulusan yang memadai akan tetapi kegigihan dan tanggung jawab yang mereka miliki sebenarnya dapat diandalkan.

Opini masyarakat (*opini public*) adalah sebagai berikut :

1. Opini sangat peka terhadap peristiwa yang dianggap baru dan tabu

Berdasarkan wawancara penulis terhadap Bapak Maspar sebagai kepala Desa Sungai Gantang (23 Maret 2012), menuturkan :

“ permasalahan yang terjadi selama ini tentang penerimaan karyawan PT. ISK, sejak awal mula berproduksinya perusahaan maka pada saat itu juga masyarakat telah memantau segala gerak-gerik perusahaan terkait penerimaan karyawan sehingga muncul sebuah pemahaman dari masyarakat atas apa-apa yang telah menjadi program dan sistem penarikan karyawan. Saya mendukung apabila perusahaan merekrut karyawan tanpa melihat perbedaan bahasa dan suku warga. Karena memang pada dasarnya masyarakat Desa Sungai Gantang umumnya di Kecamatan Kempas ini terdiri dari berbagai ragam suku budaya dan bahasa termasuk Cina.”

Masyarakat berharap kepada perusahaan untuk tidak membedakan gaji kepada karyawan yang berasal dari berbagai suku dan bahasa tersebut. Dan menurut pemantauan Bapak Maspar (23 Maret 2012), sejauh ini tampaknya PT. ISK tidak mengutamakan satu suku saja, artinya keadilan yang dilakukan perusahaan terkait penerimaan karyawan telah dijalankan sejak awal berdirinya perusahaan. Wajar saja apabila mereka menyeleksi tenaga kerja sesuai dengan jenjang pendidikan calon karyawan, karena formalitas dan mutu itu memang menjamin perkembangan bagi perusahaan. Dan apabila perusahaan hanya menerima karyawan yang berpendidikan saja, maka besar kemungkinan tidak ada yang mau bekerja pada bagian yang berat. Hal ini

tentu lebih dipahami oleh pihak perusahaan. Untuk menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dengan pemerintah desa, maka kami mengharapkan perusahaan mampu memahami keinginan masyarakat setempat dan tidak hanya menjalankan programnya sendiri karena selain untuk menjaga hubungan yang baik tetapi juga memberikan kontribusi yang sewajarnya terhadap masyarakat yang memerlukan lahan pekerjaan.

“ Meskipun perusahaan memiliki cara tersendiri dalam hal penerimaan karyawan, akan tetapi masyarakat juga harus bisa bersikap transparan terhadap masyarakat apa-apa yang menjadi kendala mengapa mereka tidak menerima masyarakat setempat sebagai karyawan, hal ini diinginkan agar tidak muncul kecurigaan dari masyarakat “, (wawancara dengan Bapak Maspar, 23 Maret 2012).

Setiap permasalahan yang terjadi di setiap lingkungan ternyata membawa pengaruh yang sangat besar terhadap keinginan masyarakat untuk ikut serta dalam suatu program yang dimiliki oleh lembaga tau perusahaan. Erony dan Vitri(17 Maret 2012), saat diwawancarai mengatakan pernah berusaha untuk mengajukan surat lamaran ke PT.ISK, namun karena mendengar adanya isu tentang sulitnya proses penarikan karyawan yang dilakukan oleh PT.ISK, maka ia membatalkan untuk mengajukan surat lamaran, dan ia kembali mengajukan surat lamaran ketika *issue* tersebut tidak menjadi polemik di tengah-tengah masyarakat.

“beberapa waktu yang lalu saya dengar ada *issue* bahwa PT.ISK sangat mempersulit calon karyawan, karena waktu itu menurut informasi yang saya terima katanya PT. ISK hanya memerlukan orang-orang yang memiliki tamatan terkahir minimal S.1 (sarjana), maka dari itu saya membatalkan untuk mengajukan surat lamaran, dan kembali mengajukan surat lamaran ketika *issue* tersebut tidak terdengar lagi” (wawancara dengan Erony 17 Maret 2012).

Wawancara Vitri (17 Maret 2012), menuturkan :

“dulu saya pernah mencoba mengajukan surat lamaran kerja ke PT. Inhil Sarimas Kelapa, akan tetapi ia mendengar adanya permasalahan tentang sistem penarikan karyawan di PT. ISK yang bersifat lebih mengutamakan orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan orang berada di internal perusahaan. Hal tersebut yang membuat saya pesimis untuk mengajukan surat lamaran. Dan pada akhirnya saya memang tidak diterima Akan tetapi bagi saya tidak begitu mempermasalahakan hal tersebut karena bekerja di PT. ISK bukanlah harapan yang berarti”.

Setiap permasalahan yang terjadi pada masyarakat terkait penerimaan karyawan di perusahaan teredekat tentu membuat suasana masyarakat bergejolak, hal ini selalu menjadi pantauan oleh Bapak M. Nasir sebagai Kaur Pembangunan di pemerintahan Desa Sungai Gantang, (23 Maret 2012). Beliau mengatakan :

“ meskipun terjadi permasalahan yang sangat mengganggu kenyamanan berkomunikasi dan interaksi antara masyarakat dengan perusahaan akan tetapi perusahaan memiliki cara tersendiri dalam merekrut karyawan, misalnya karyawan yang mereka rekrut tersebut harus memenuhi kriteria sesuai dengan yang mereka perlukan dan harus memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti :

1. Memiliki skil dan keterampilan yang khusus
2. Gigih dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di emban
3. Disiplin dalam berkerja
4. Status kependudukannya harus jelas
5. Kondisi fisik yang menunjang
6. Jenjang pendidikan yang terakhir “.

Dukungan dari masyarakat Desa Sungai Gatang mampu menciptakan keseimbangan sosial antara kebijakan pemerintahan desa dengan perusahaan dan juga bisa saling memahami setiap program dan sistem masing-masing. Terbukti dari msayarakat itu sendiri hingga saat ini telah bisa menerima kebijakan dan sistem yang di miliki oleh perusahaan terkait penerimaan kayawan yang lebih selektif.

Sesuai dengan penuturan Bapak M. Nasir (23 Maret 2012), beliau mengatakan bahwa perusahaan sudah benar-benar jeli dan teliti dalam merekrut karyawan terutama dalam penempatan karyawan sesuai dengan yang mereka perlukan, mialnya karyawan tersebut hanya tamatan SMP, maka penempatan kerjanya pun sesuai dengan jenjang pendidikannya. Terkadang masyarakat di sini tidak paham komputer atau ahli di bidang teknologi, maka tempat yang sesuai bagi karyawan tersebut misalnya cukup di tempatkan pada bagian security atau pada cungkulan saja.

2. Peristiwa yang luar biasa akan dapat mengubah opini publik secara ekstrim atau seketika.

PT. Inhil Sarimas Kelapa secara rutin mengikuti perkembangan opini yang muncul dari masyarakat, mengingat banyaknya program kerja yang telah direncanakan untuk jangka panjang, maka opini yang masuk dari masyarakat dapat disaring untuk dijadikan bahan pertimbangan mana opini yang bersifat mendukung dan manapula yang bersifat kontra, karena hal tersebut merupakan sarana pendukung dalam peningkatan moril perusahaan di mata masyarakat.

Wujud dari rencana dan sistem yang di miliki perusahaan telah mampu menimbulkan opini atau anggapan. Berdasarkan pemaparan yang di kemukakan oleh Mubasir selaku masyarakat putera daerah yang pernah mengajukan lamaran di perusahaan akan tetapi pernah mengalami penolakan (07 April 2012). Ia menjelaskan bahwa pernah terjadi permasalahan yang menyangkut tidak diterimanya warga setempat menjadi karyawan padahal warga tersebut berstatus yang jelas dan memiliki lulusan yang memadai.

“ Cara perusahaan dalam bidang penarikan karyawan sampai saat ini lebih di dominasi oleh orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu internal perusahaan, apalagi pelamar tersebut memiliki titel yang secara cepat akan langsung diterima di lingkungan perusahaan sebagai perusahaan, hal ini membuat masyarakat bersikap protes dan pada akhirnya pihak PT. ISK segera mengambil tindakan hingga pada saat ini perusahaan tidak begitu memilah-milah bagi karyawan yang ingin bekerja akan tetapi perusahaan tetap menjalankan prosedur yang berlaku terkait penerimaan karyawan”, (wawancara bersama Mubasir 07 April 2012).

Secara tidak langsung gejala dan opini yang bermunculan dari masyarakat ternyata memiliki dampak sesuai yang di inginkan masyarakat.

Berdasarkan penuturan Bapak Maspar sebagai kepala desa di Sungai Gantang (23 Maret 2012), bahwa :

“ sejauh ini khusus bagi masyarakat Desa Sungai Gantang dari seluruh jumlah warga yang diterima sebagai karyawan di perusahaan itu sendiri lebih banyak di tempatkan pada bagian yang memang di sesuaikan dengan kemampuan dan skil dari individu-individu tersebut, misalnya pada bagian cangkil kelapa, security, dan CP yang di pimpin oleh salah seorang karyawan tetap perusahaan. Sejak awal bergeraknya PT. ISK tersebut yang memproduksi sekitar tujuh (7) tahun kebelakang, maka PT.ISK di nilai kurang transparan, dan hanya sekian persen lowongan pekerjaan yang diberikan kepada masyarakat Desa Sungai Gantang terlepas dari prosedur-prosedur yang mereka miliki dalam internal perusahaan “.

Turiadi saat diwawancarai (21 Maret 2012), mengatakan pada saat ia mengajukan surat lamaran sebenarnya sedang berada di suasana masyarakat yang disibukkan oleh isu adanya permasalahan dalam internal perusahaan terkait penerimaan karyawan, akan tetapi pada akhirnya ia bisa diterima di PT. ISK sebagai karyawan, karena pada waktu yang bersamaan masyarakat menimbulkan sejenis gejala yang ditujukan kepada PT.ISK.

Apabila perusahaan mampu menyaring segala gejala dan opini yang muncul dari masyarakat Desa Sungai Gantang tersebut, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan mutu

dan moral perusahaan di tengah-tengah masyarakat. Akan tetapi kebijakan-kebijakan yang dimiliki perusahaan hendaknya mampu memantau semua aktifitas terkait opini yang muncul tersebut.

3. Secara psikologis, opini pada dasarnya ditentukan oleh pandangan dan kepentingan pribadi atau golongan.

Dalam setiap permasalahan yang terjadi baik pada masyarakat maupun pada perusahaan sebenarnya memiliki kepentingan dan tujuan tersendiri seperti halnya hasil wawancara dengan Bapak Zakaria sebagai sekretaris Desa Sungai Gantang (23 April 2012), menjelaskan bahwa :

“ untuk masuk kedalam perusahaan sebagai karyawan,saya lihat tidaklah semudah yang diinginkan terutama bagi masyarakat di sini. Karena melihat dari beberapa sisi dan latar belakang masyarakat Desa Sungai Gantang yang masih tergolong rendah dari segi pendidikannya. Hal tersebut yang hingga saat ini menjadi kendala dan permasalahan jarang diterimanya masyarakat putera daerah diterima sebagai sumber daya manusia (karyawan) di PT. ISK ”.

Keberadaan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang tidak terlepas dari kerja sama yang baik antara kedua belah pihak, selain untuk meningkatkan mutu hasil produksi, maka juga pendukung untuk keberlanjutan perkembangan perusahaan. Wawancara dengan karyawan tetap di PT.ISK, Husni (07 April 2012) mengatakan bahwa :

“ tidak semua warga masyarakat Desa Sungai Gantang bekerja di PT.ISK sebagai karyawan terutama bagi pemuda-pemudi yang menganggur, karena perusahaan dapat menilai dari sisi dan kemampuan yang di miliki warga. Hal ini karena perusahaan melihat prospeknya kedepan. Memang pada dasarnya, seharusnya perusahaan benar-benar mengandalkan putera daerah untuk dijadikan karyawan di perusahaan, karena mengingat perusahaan tersebut berdiri dan maju karena ada dukungan dari masyarakat setempat. Akan tetapi perusahaan juga tidak mengabaikan ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan untuk merekrut tenaga kerja, karena tidak semua warga setempat memenuhi syarat yang di perlukan perusahaan. Pihak

perusahaan banyak menginginkan karyawan yang memiliki tamatan minimal Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), karena di nilai memiliki keterampilan khusus di bidang ketetausahaan”.

Penarikan karyawan secara teliti merupakan salah satu jalan alternatif untuk tetap menghasilkan mutu produksi yang lebih tinggi, karena secara langsung akan menarik simpati masyarakat akan keberadaan PT. ISK. Hal ini yang menjadikan perusahaan lebih selektif dalam proses penarikan karyawan, sesuai dengan hasil wawancara bersama Kaur Umum Desa Sungai Gantang, Bapak M. Nazir (23 Maret 2012), mengatakan :

“tidak menutup kemungkinan bagi putera daerah itu sendiri untuk menjadi karyawan PT. ISK, apabila sumber daya manusia yang mereka rekrut tersebut tidak memenuhi persyaratan, maka besar kemungkinan perusahaan akan mengalami kerugian dalam jumlah besar, akan tetapi kebalikannya, apabila sumber daya manusia yang rekrut sebagai karyawan di perusahaan sangat memenuhi kriteria yang mereka tentukan, maka perusahaan akan mendapatkan kontribusi yang maksimal dari hasil usaha mereka. Bahkan meskipun ada orang dalam yang berusaha untuk membantu seseorang masuk keperusahaan, akan tetapi tetaplah sulit, karena perusahaan memiliki tatanan dan prosedur yang ketat dalam bidang penerimaan karyawan”.

Perusahaan selalu menunjukkan sifat keprofesionalitasannya di mata masyarakat karena mereka merupakan salah satu perusahaan yang besar di Desa Sungai Gantang.

Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut :

1. Penerimaan karyawan yang bersifat pasif tanpa diskriminasi

Bedasarkan perntayataan Bapak Kepala Desa, Maspar (23 Maret 2012), beliau berpendapat bahwa

“memang seharusnya perusahaan tidak terlalu membandingkan bandingkan calon tenaga kerja yang akan di rekrut sebagai karyawan, dan kami berharap agar PT. ISK memiliki sifat adil dalam hal penarikan karyawan

baik pelamar yang berasal dari luar daerah maupun warga yang berasal dari masyarakat pribumi (putera daerah). Karena secara umum masyarakat tersebut memang benar-benar memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari“.

Wawancara bersama Vitri (17 April 2012), ia mengatakan bahwa apabila perusahaan benar memiliki cara penarikan karyawan yang seperti itu (pasif), maka hal tersebut akan menjadi harapan masyarakat setempat secara berkelanjutan. Namun kembali melihat kondisi dan keadaan masyarakatnya, apakah persyaratan yang dimiliki sudah memenuhi syarat yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak.

Perusahaan bersifat pasif seperti itu bertujuan untuk memberikan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dan tidak mempersulit bagi para pelamar, seperti yang dituturkan oleh Bapak M. Nasir, (23 Maret 2012) bahwa :

“sistem yang dilakukan oleh PT. ISK dalam penarikan karyawan sampai saat ini tidak begitu mempersulit calon karyawan. Misalnya :

- a. Tidak memandang suku dan bahasa calon karyawan termasuk gender.
- b. Tidak hanya untuk yang berpendidikan tinggi saja.
- c. Memberikan tunjangan yang layak kepada karyawan tetap/permanen.
- d. Memperhatikan batas usia“.

Kebijaksanaan tersebut dijelaskan oleh Bapak M. Nasir sebenarnya sudah berjalan sejak awal berdirinya perusahaan. Dan hal tersebut merupakan bagian dari harapan masyarakat Kecamatan Kempas khususnya warga Desa Sungai Gantang

2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara aktif mengelompokkan para pelamar

Bersikap disiplin dan tegas ternyata bukan hanya dilakukan oleh kalangan tentara saja. Akan tetapi pada organisasi dan instansi pemerintahan termasuk perusahaan seperti PT. ISK juga memiliki cara dan kebijakan yang aktif untuk menentukan siapa saja yang layak untuk menjadi tenaga kerja diperusahaan yang mereka pimpin. Sesuai dengan pemaparan Sumiati sebagai karyawan yang baru saja menjadi bagian dari karyawan PT. ISK (07 April 2012) menuturkan.

“meskipun ada masyarakat di sini yang murni diterima sebagai karyawan perusahaan, akan tetapi mereka harus bersabar untuk menunggu panggilan dan mengikuti proses seleksi yang dilakukan oleh personalia perusahaan”.

Sumiati mengatakan ada syarat-syarat yang harus benar-benar di penuhi oleh warga yang ingin masuk menjadi karyawan tanpa ada bantuan dari pihak internal perusahaan yaitu :

1. Melampirkan surat lamaran
2. Surat Keterangan Kesehatan dari dokter
3. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari kepolisian
4. Menyertakan Kartu Pencari Kerja (kartu kuning).
5. Past potho
6. Potho copy KTP
7. Ijazah terakhir”.

Pada umumnya persyaratan tersebut bukan hanya berlaku pada PT.ISK tersebut, akan tetapi kepada seluruh perusahaan yang memerlukan karyawan pada dasarnya persyaratan tersebut telah menjadi ketentuan umum

yang baku di berlakukan. Akan tetapi apabila warga yang melamar pekerjaan di perusahaan tersebut memiliki orang atau memiliki kerabat dekat di dalam internal perusahaan, maka persyaratan tersebut tidak begitu diperhatikan, asalkan ada surat lamaran sebagai syarat, maka dalam waktu bersamaan individu tersebut dapat direkrut sebagai karyawan perusahaan.

Selanjutnya wawancara dengan salah seorang warga yang mengalami penolakan Hery (09 April 2012), mengatakan :

“pelamar yang memiliki titel/gelar sekalipun, belum menjamin bisa diterima sebagai karyawan dan di tempatkan pada tempat yang sesuai dengan jenjang pendidikannya, bahkan ada pelamar yang memiliki gelar yang diterima sebagai karyawan, namun tempat/bidang yang diberikan sama dengan pelamar yang hanya tamatan SMA sederajat, dan gaji yang diberikanpun hampir sama dengan karyawan yang kerja kasar“.

Pada intinya perusahaan membagi rata antara laki-laki dan perempuan yang direkrut sebagai karyawan perusahaan, akan tetapi, memang benar adanya bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki skill dan kemampuan yang sesuai dengan bidang tertentu. Kemudian Mubasir memaparkan, bahwa perusahaan tidak selalu menerima karyawan yang hanya dari satu jenis kelamin, karena apabila perusahaan hanya mengandalkan satu gender saja (perempuan misalnya), maka di khawatirkan tidak ada yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan pada bagian yang lebih berat. Demikian juga sebaliknya, perusahaan juga tidak hanya menerima dari jenis kelamin laki-laki saja, karena pada dasarnya pekerjaan yang rapi lebih kepada tugas dari jenis kelamin perempuan.

3. Rekrutmen berdasarkan prioritas yang dilakukan perusahaan ialah bermaksud untuk mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

Menurut penjelasan Wiji yang juga mengalami penolakan pada saat di wawancarai (07 April 2012), mengatakan bahwa sistem penarikan karyawan yang dilakukan oleh PT.ISK tersebut lebih kepada golongan tertentu. Artinya perusahaan masih lebih mengutamakan orang-orang yang memiliki hubungan dekat terhadap orang yang berkepentingan dalam internal perusahaan. Inti dari ungkapan Wiji ialah munculnya rasa kecewa karena seharusnya perusahaan lebih bersifat adil bagi masyarakat setempat tanpa adanya pengaruh dari internal perusahaan.

“Menurut cermat saya, sejak berdirinya PT. ISK, maka karyawan yang diterima di perusahaan pada hakekatnya banyak dibantu oleh orang yang berada di dalam perusahaan yang memiliki kerabat khusus. Padahal jika diperhatikan secara sekasama masyarakat asli (putera/puteri daerah) benar-benar sangat membutuhkan lapangan pekerjaan berbekal dengan kemampuan yang mereka miliki“.

Bapak Abdullah sebagai masyarakat menetap atau masyarakat pribumi Desa Sungai Gantang pada saat diwawancarai (23 April 2012) mengatakan bahwa PT. ISK selama ini masih terlalu mengutamakan golongan tertentu, misalnya hanya menerima karyawan yang berasal dari kalangan mereka saja. Dan apabila ada masyarakat yang memasukkan surat lamaran yang berasal dari dari setempat, maka harus bersedia menunggu dalam beberapa waktu dan mengikuti berbagai seleksi yang tidak dipahami oleh masyarakat awam.

Wawancara dengan Adi (05 April 2012), mengatakan bahwa ada tujuan tersendiri dari PT. ISK mengapa mereka memprioritaskan kelompok tertentu. Misalnya mereka lebih mengutamakan para pelamar yang memiliki ijazah terakhir minimal S.1, maksudnya ialah berarti PT. ISK sangat

memerlukan orang-orang yang memiliki kemampuan lebih di bidang tertentu seperti menguasai ilmu teknologi, dan berwawasan luas di dunia usaha (berketerampilan).

Akan tetapi perusahaan memiliki tujuan dan sistem pemilihan karyawan secara teliti, sebagai mana yang dijelaskan oleh Taufik Adianto sebagai humas PT. Inhil Sarimas Kelapa pada (17 April 2012). Beliau mengatakan bahwa :

“proses perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dilakukan oleh personalia PT. ISK sebenarnya sama dengan perusahaan-perusahaan lain pada umumnya. PT. Inhil Sarimas Kelapa yang berdiri di Desa Sungai Gantang ini tentu tidak mengecualikan bagi masyarakat Desa Sungai Gantang yang ingin menjadi tenaga kerja atau karyawan perusahaan, tidak terlepas dari perlengkapan dan persyaratan yang dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan“.

Apabila persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan telah di lengkapi oleh pelamar yang berasal dari masyarakat Desa Sungai Gantang (putera daerah) seperti skil, tamatan, ketekunan, gigih, rapi, dan bertanggung jawab, maka perusahaan juga akan mengambil tindakan untuk segera merekrut pelamar yang berasal dari masyarakat setempat tanpa ada sistem diskriminasi artinya tidak membedakan baik pelamar tersebut berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Namun demikian ternyata segi mutu dan pendidikan sangatlah menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk merekrut calon tenaga kerja. Berdasarkan pernyataan seorang karyawan tetap di PT. ISK, Ardius (12 April 2012), mengatakan bahwa :

“pendidikan merupakan salah satu syarat formal yang harus di miliki oleh calon tenaga kerja (karyawan). pendidikan terakhir masyarakat Desa

Sungai Gantang sampai saat ini memang berada di bawah rata-rata. Hal tersebut yang menyebabkan perusahaan masih banyak merekrut karyawan yang berasal dari luar daerah. Perusahaan benar-benar menyeleksi calon karyawan dengan melihat latar belakang pelamar tersebut. Tidak hanya bagi calon karyawan yang berasal dari Sungai Gantang saja yang mengalami hal demikian, akan tetapi bagi calon pelamar yang bersal dari luar daerah juga diseleksi secara adil“.

Kemudian ia menjelaskan lagi bahwa lain halnya dengan karyawan yang diterima berdasarkan ada pihak internal perusahaan yang membantu. Kejadian tersebut bukan hanya terjadi pada PT.ISK saja melainkan banyak juga terjadi di perusahaan-perusahaan yang merekrut banyak tenaga kerja.

Mengenai jenis kelamin, Husni (07 April 2012), memaparkan bahwa tidak menjadi masalah dalam hal penarikan karyawan, bahkan karyawan laki-laki yang berkelakuan seperti perempuan juga diterima karena ia memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga telah memenuhi syarat sebagai tenaga kerja di lingkungan perusahaan.

Berarti pada intinya bagi warga yang ingin masuk bekerja di PT.ISK tersebut maka sebaiknya mengikuti proses seleksi yang dilakukan oleh personalia perusahaan, lambat atau cepatnya panggilan yang datang dari PT.ISK terhadap pelamar semua tergantung pada kebutuhan dari pihak PT. ISK itu sendiri karena selain harus diseleksi, namun perusahaan juga memantau lowongan yang ada di dalam perusahaan, dengan kata lain yaitu menugggu ada lowongan pada bagian tertentu.

Ternyata selain karena adanya sistem memprioritaskan calon pelamar dari perusahaan maka masalah lain yang menjadi kendala terganggunya penerimaan karyawan ialah adanya rasa enggan yang muncul

dari masyarakat yaitu terkait tidak mencukupinya upah yang mereka terima. Sesuai dengan hasil wawancara bersama salah seorang mantan karyawan PT. ISK Zainuddin, (07 April 2012). Ia mengatakan bahwa warga Desa Sungai Gantang pada umumnya banyak yang enggan malar di PT.ISK, karena menurut penilaian warga Desa Sungai Gantang, gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak mencukupi kebutuhan, bahkan banyak mengalami kekurangan dalam hal kebutuhan pokok dan kebutuhan sekunder lainnya. Meskipun gaji yang diberikan PT.ISK sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), akan tetapi tetap saja tidak mencukupi segala keperluan sehari-hari, apalagi bagi karyawan yang telah memiliki rumah tangga.

“Saya *resign* sebagai karyawan dari perusahaan karena apa yang saya dapatkan dari hasil kerja saya di PT. ISK tersebut belum memenuhi dan menutupi segala keperluan saya dan rumah tangga saya”.

Zainuddin (07 April 2012), mengatakan bahwa 10% dari jumlah total masyarakat Desa Sungai Gantang dan yang menjadi buruh atau karyawan di PT.ISK hanya berkisar 3% saja, selebihnya bekerja di luar perusahaan. Dan yang bekerja di PT.ISK tersebut lebih banyak di tempatkan pada bagian lapangan seperti kontrol santan, pengemasan, cangkil kelapa dan security. Menurut Zainuddin bahwa karyawan yang di rekrut oleh PT.ISK sebenarnya telah sesuai dengan prosedur yang mereka miliki yaitu dengan melihat berbagai pertimbangan dan persyaratan dari calon tenaga kerja. Misalnya perusahaan memperhatikan berbagai latar belakang dan persyaratan sebagai berikut :

1. Calon karyawan berasal dari daerah mana

2. Calon karyawan memiliki ijazah tamatan apa
3. Berapa usia calon karyawan
4. Melihat kekuatan fisik pelamar
5. Melihat skil dan pengalaman pelamar
6. Seberapa banyak ada lowongan dalam perusahaan dan lain-lain.

Menyikapi harapan masyarakat Desa Sungai Gantang akan terpenuhinya keinginan masyarakat setempat yang menjadi karyawan, menurut Bang Zainuddin hal tersebut sebenarnya tidaklah menjadi persoalan masyarakat desa Sungai Gantang, karena selain gaji yang tidak memadai untuk menutupi keperluan sehari-hari, maka masyarakat Desa Sungai Gantang juga menyadari kekurangan dan kelemahan mereka terutama dari segi pendidikan yang masih sangat minim dan dibawah rata-rata standar yang diharapkan oleh PT.ISK bahkan seluruh perusahaan yang ada di dunia.

4. Rekrutmen dengan penjabatan merupakan penjabatan untuk kelompok tertentu. Rekrutmen tidak dilakukan bilamana tidak ada pelamar dari kelompok tersebut, misalnya hanya untuk putra daerah saja.

Pada saat diwawancarai Harland (20 April 2012), mengatakan bahwa :

“pada saat saya mengajukan surat lamaran di PT. ISK itu berdasarkan informasi yang saya terima bahwa perusahaan membuka lowongan pekerjaan sebanyak-banyaknya bagi putra daerah di tahun 2006. Pada namun pada tahun 2007 saat itu saya diterima sebagai karyawan karena saya dianggap telah memenuhi persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan seperti latar belakang yang jelas, ijazah terakhir (SMA), dan jarak antara tempat tinggal dengan pabrik (perusahaan)”.

Kemudian ia berpendapat bahwa ini merupakan salah satu kebijakan yang tepat dilakukan oleh perusahaan untuk membina hubungan yang baik antara perusahaan dengan masyarakat di setempat.

Pada saat diwawancarai Bapak Taufik Adianto sebagai humas PT. Inhil Sarimas Kelapa (17 April 2012), menjelaskan bahwa :

“jumlah masyarakat Desa Sungai Gantang yang melamar pekerjaan disini terhitung sejak berdirinya PT. Inhil Sarimas Kelapa hingga saat ini cukup banyak yang bergabung menjadi tenaga kerja di perusahaan. Yang mana dari perusahaan sendiri menyediakan sedikitnya 15 (lima orang) orang pada setiap tahunnya terhitung sejak tahun 2007 khusus untuk masyarakat disini. Pihak kami juga akan melakukan yang terbaik untuk masyarakat daerah tempatan dan akan melakukan perekrutan secepat mungkin apabila banyak yang mengajukan surat lamaran yang berasal dari masyarakat setempat“.

Pada hakekatnya perusahaan yang berdiri di lingkungan perusahaan harus mengutamakan masyarakat tempatan sesuai dengan kemampuan sumber daya yang ada di lingkungan perusahaan. Namun sebaliknya, perusahaan tidak menutup kemungkinan untuk mengambil tenaga kerja yang berasal dari luar daerah apabila hal tersebut sangat mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaana. Melihat jabatan dan posisi bidang kerja karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa, maka upah yang di berikan juga sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Sejauh ini perusahaan selalu bersifat transparan terhadap masyarakat setempat terkait dengan lowongan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap masyarakat Desa Sungai Gantang. Begitu pula mengenai upah yang diberikan kepada karyawan di keluarkan secara trasparan tanpa sada penggelapan dana dari pihak-pihak tertentu.

Wawancara dilakukan bersama Bapak Zakaria (sekdes), dan Bapak Syalauddin (tokoh ulama) yang merupakan sebagai tokoh masyarakat menetap

di Desa Sungai Gantang (23 April 2012). Beliau menjelaskan bahwa PT. Inhil Sarimas Kelapa diakui oleh masyarakat setempat akan program yang dijalankan oleh pihak perusahaan terkait dengan hal penerimaan karyawan. Pada dasarnya perusahaan ingin berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Intinya perusahaan tidak ingin usaha mereka dalam perekrutan karyawan dilakukan secara sia-sia. Proses penyeleksian yang dilakukan dari personalia PT. Inhil Sarimas Kelapa sesuai dengan prosedur yang berlaku pada setiap perusahaan.

Beliau mengumpamakan dari 20 (dua puluh) warga Desa Sungai Gantang yang melamar pekerjaan di PT. ISK mungkin hanya 10 (sepuluh) warga saja yang bisa diterima sebagai karyawan. Dari jumlah total tersebut, semua telah terseleksi baik laki-laki maupun perempuan. Harapan masyarakat Desa Sungai Gantang pada umumnya mengiginkan perusahaan bisa memberikan kesempatan bekerja bagi warga Desa Sungai Gantang yang mendaftarkan dirinya sebagai karyawan. Namun sekian persen pula masyarakat Desa Sungai Gantang tidak begitu bergantung dan berharap kepada PT. Inhil Sarimas Kelapa terkait masalah lapangan pekerjaan, karena masyarakat setempat juga banyak memiliki ladang atau kebun untuk bercocok tanam sebagai penghasilan pokok mereka, dan memiliki usaha sendiri yang bersifat bebas dan tidak terikat pada peraturan atau bisa di sebut wirausaha.

Bapak Zakaria (23 Maret 2012), menjelaskan :

“proses penerimaan karyawan di PT. Inhil Sarimas Kelapa tidaklah begitu mempersulit calon karyawan. Akan tetapi perusahaan berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat terutama bagi warga Desa Sungai Gantang (putera/puteri daerah). Sesuai dengan kemampuan atau skil yang di

miliki pelamar, maka disesuaikan pula tempat atau bidang pekerjaannya sejalan dengan kebutuhan perusahaan”.

Bagi karyawan yang tidak diterima sebagai karyawan PT. ISK, maka hal tersebut merupakan hal yang sudah biasa terjadi pada setiap pelamar. Mungkin di karenakan calon karyawan tersebut belum memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan beliau bisa memahami hal tersebut karena memang perusahaan memiliki tujuan tersendiri.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerimaan Karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa

1. Faktor Pendukung

Proses penerimaan karyawan yang berlaku pada setiap perusahaan pada dasarnya memerlukan sistem seleksi yang menunjang. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak M. Nasir Kaur Umum Desa Sungai Gantang (23 Maret 2012), yang menjelaskan bahwa faktor-faktor pendukung penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa adalah sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan memadai, seperti latar belakang, jenjang pendidikan, status kewarganegaraan, dan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Persediaan fasilitas yang cukup seperti adanya lowongan atau bidang pekerjaan yang disediakan perusahaan, ruangan dan tempat penyeleksian tenaga kerja.

- c. Motivasi-motivasi yang diberikan oleh lingkungan keluarga, karena adanya motivasi bisa membangkitkan semangat jiwa untuk bekerja mencari penghasilan.
- d. Media transportasi, alat transportasi saat ini cukup memadai sehingga mempermudah karyawan untuk menjangkau tempat kerja, dan berbagai alat transportasi yang bisa digunakan oleh karyawan seperti, sepeda motor, ojek, dan fasilitas perusahaan seperti mobil khusus penjemput karyawan.
- e. Kredibilitas dan daya tarik komunikasi yang menyenangkan. Pesan yang disampaikan dari salah satu pihak akan dianggap benar dan dapat dipercaya apabila cara komunikasinya terdengar ramah. Hal tersebut sangat diharapkan oleh warga untuk tetap menjaga sifat saling mendukung dan kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Faktor penghambat

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh individu atau organisasi tentu mengalami berbagai keasalahpahaman yang bisa menghambat lancarnya hubungan yang baik, sesuai dengan hasil wawancara bersama Bapak Kepala Desa Sungai Gantang dan Bapak Zakaria Sekretaris Desa yang mengatakan bahwa ada beberapa kendala terkait diterima atau tidaknya warga sebagai tenaga kerja di PT. Inhil Sarimas Kelapa sebagai berikut :

- a. Perbedaan persepsi. Persepsi yang muncul dari kedua belah pihak yaitu antara masyarakat dengan perusahaan (*company*) mengakibatkan munculnya rasa enggan untuk saling memahami antara program

perusahaan ataupun sebaliknya perusahaan akan bersifat pasif keinginan masyarakat.

- b. Sikap komunikasi yang tertutup atau tidak memadai. Pada dasarnya pertukaran informasi yang bebas dan terbuka (transparan) merupakan salah satu ciri komunikasi yang efektif. Suasana komunikasi sangat terkait dengan gaya manajemen. Gaya manajemen yang tertutup cenderung menghambat pertukaran informasi. Demikian pula saluran yang terlalu banyak bisa mengubah pesan ketika bergerak vertikal atau horizontal dalam sebuah hubungan organisasi.
- c. Perbedaan budaya. Menurut penjelasan Mubasir berkomunikasi dengan orang yang berbeda budaya seperti PT. ISK yang sudah modern dan canggih dengan budaya masyarakat yang masih sangat tradisional, merupakan hambatan yang sangat sulit diatasi dan dihindarkan.
- d. Gangguan emosional. Ketika seseorang yang tidak bisa mengontrol emosionalnya, maka akan ia akan kesulitan untuk menyusun pesan atau penerima pesan dengan baik. Secara praktis, tidak mungkin menghindari komunikasi ketika sedang ada dalam keadaan emosi. Kesalah pahaman antara kedua belah pihak akibat gangguan emosional.

Komunikasi terbuka akan mendorong keterusterangan dan kejujuran serta mempermudah umpan balik. Etika merupakan prinsip-prinsip yang mengatur seseorang untuk bersikap atau membawa diri. Orang yang tidak etis biasanya egois dan tidak peduli salah atau benar, serta menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan. Majunya perkembangan teknologi dan informasi

telah menyebabkan terjadinya interaksi antar budaya, baik dalam lingkup regional, nasional, maupun internasional. Memahami latar belakang, pengetahuan, kepribadian, dan persepsi antar budaya akan membantu mengatasi hambatan komunikasi yang terjadi karena perbedaan budaya (Dewi, 2006: 18-19).

BAB IV

ANALISIS DATA

Pada Bab III telah disajikan data yang mengungkapkan tentang opini masyarakat Desa Sungai Gantang terhadap penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa, maka selanjutnya data tersebut dianalisis sesuai dengan permasalahan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya opini masyarakat Desa Sungai Gantang terhadap penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa. Melalui analisis data ini akan dapat dipahami secara mudah apa yang menjadi permasalahan dilapangan.

Sebagai mana yang telah disajikan pada Bab I bahwa dalam penelitian ini penulis menggunakan metode diskriptif kualitatif dengan cara menjelaskan dan menggambarkan data yang kemudian dianalisis sesuai data yang di dapat oleh penulis.

A. Opini Masyarakat Terhadap Penerimaan Karyawan TP. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Hubungan bisnis bisanya diwarnai oleh pertimbangan biaya dan manfaat, tetapi perusahaan juga perlu menjaga hubungan personal atau kekeluargaan dengan relasi (*public*). Pesan-pesan dan opini yang bersifat kekeluargaan memiliki niat baik (*goodwill*) tersebut berpengaruh positif terhadap kegiatan organisasi (Dewi, 2006: 101).

Komunikasi atau hubungan akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan merangsang pihak lain untuk berpikir atau melakukan sesuatu. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi (perusahaan). Komunikasi yang efektif akan membantu mengantisipasi masalah-masalah, membuat keputusan yang tepat, mengkoordinasikan aliran kerja, mengawasi orang lain, dan mengembangkan berbagai hubungan (Dewi, 2006: 14).

Opini masyarakat (*opini public*) sebagai berikut :

1. Opini publik sangat peka terhadap peristiwa yang dianggap baru dan tabu.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa masyarakat di Desa Sungai Gantang bahwa berdirinya PT. ISK hingga saat ini merupakan hasil dari saling pengertian diantara kedua belah pihak. PT. ISK dapat menjalankan program dan kebijakannya karena adanya dukungan penuh dari masyarakat Desa Sungai Gantang. Selain itu, setiap hal yang mereka anggap sangat penting dan menyangkut kebutuhan hidup, maka secepat itu pula bermunculan berbagai gejolak. Gejolak yang muncul dari masyarakat tersebut merupakan bagian dari ekspresi mereka untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan atau lebih tepat disebut sebagai opini publik. Dan gejolak tersebut merupakan bagian dari sikap rasa kecewa dari masyarakat.

Opini publik sesuai dengan teori yang dikemukakan merupakan aspek yang penting untuk menciptakan keberhasilan suatu citra yang baik bagi lembaga atau organisasi bahkan kepada masyarakat itu sendiri untuk tetap bisa menjalankan visi dan misi masing-masing.

Peristiwa-peristiwa yang menyangkut keperluan orang banyak (umum), tentu mengalami berbagai perubahan, baik dari perubahan kebijakan dari individu maupun organisasi/lembaga perusahaan. Opini yang dimunculkan oleh masyarakat Desa Sungai Gantang pada dasarnya memiliki alasan yang mereka anggap penting karena selain untuk menyampaikan aspirasi, maka juga untuk memberikan masukan agar perusahaan bisa bersikap transparan terkait permasalahan-permasalahan yang berawal dari PT. Inhil Sarimas Kelapa seperti permasalahan limbah (pencemaran lingkungan) dan penarikan karyawan yang bersifat adil.

Dengan demikian, pernyataan diatas sesuai dengan teori bahwa opini publik adalah pandangan yang dinyatakan secara terbuka dan terdapat banyak cara yang bisa digunakan untuk menyatakan opini, akan tetapi bahasa, baik secara lisan ataupun tertulis, merupakan bentuk yang paling umum digunakan untuk menyatakan opini. Hal demikian telah dilakukan sebagian masyarakat Desa Sungai Gantang untuk menyatakan opini mereka.

2. Peristiwa yang luar biasa akan dapat mengubah opini publik secara ekstrim atau seketika.

Analisis penulis menyatakan bahwa dengan adanya berbagai masalah yang muncul terkait lapangan pekerjaan yang disediakan perusahaan untuk putera daerah atau penarikan yang bersifat adil maka hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari kepedulian masyarakat untuk terus memberikan masukan kepada perusahaan. Akan tetapi perusahaan mengambil sikap secara bijaksana dan mengubah seperlunya kebijakan-kebijakan dari

internal perusahaan karena menyangkut kepentingan umum. Dengan adanya perubahan sikap dari perusahaan ternyata mampu menarik simpati masyarakat.

Dengan munculnya berbagai anggapan dari masyarakat tentang sistem penarikan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, maka opini masyarakat yang semula bersifat protes dan kontra, perlahan-lahan berubah menjadi lebih kondusif dan bisa saling pengertian.

Sesuai dengan teori, bahwa untuk mencapai tingkat efektifitas yang lebih tinggi sebagai hasil komunikasi, harus kita sadari bahwa komunikasi memiliki sifat selektif terhadap media massa yang mana yang dipilihnya. Menurut hemat penulis bahwa PT. Inhil Sarimas Kelapa memilih masyarakat sebagai media untuk mengambil kebijakan, terbukti bahwa opini yang muncul dari masyarakat Desa Sungai Gantang telah memberikan respon yang baik bagi perkembangan perusahaan.

PT. Inhil sarimas Kelapa pada dasarnya memiliki program dan kebijaksanaan tersendiri, namun untuk mengefektifkan program yang mereka miliki maka perusahaan juga peka terhadap opini-opini dan respon masyarakat guna memperbaiki sistem yang mereka jalankan. PT. ISK memilih masyarakat sebagai komunikan untuk mendapatkan pesan yang memiliki dua faktor yaitu *expectation of reward*-mengharapkan ganjaran dan *efford to required* menghendaki suatu arah. Dengan dua faktor ini akan dapat menentukan pesan tertentu untuk disaring sebagai masukan.

3. Secara psikologis, opini pada dasarnya ditentukan oleh pandangan dan kepentingan pribadi atau golongan.

Menurut analisis penulis bahwa PT. Inhil Sarimas Kelapa bila dilihat dari segi psikologisnya maka perusahaan masih terlihat muda. Karena menurut data yang diperoleh bahwa PT. ISK baru saja memulai produksinya berkisar 6 (enam) tahun belakang. Jadi wajar saja apabila PT. Inhil Sarimas Kelapa sangat memerlukan dukungan dari masyarakat Desa Sungai Gantang untuk memperlancar produksinya. Akan tetapi tetap saja masyarakat menginginkan adanya sifat yang adil dari perusahaan terkait penerimaan karyawan baik yang berasal dari luar daerah maupun yang berasal dari masyarakat setempat.

Penulis menganalisa sesuai dengan teori bahwa opini memiliki kemampuan khusus untuk lebih mengarahkan yang tepat pada sasaran. Opini merupakan peran yang sangat penting bagi PT. Inhil Sarimas Kelapa untuk memperlancar dan pembentukan kebijakan-kebijakan. Secara luas PT. ISK tidak hanya memerlukan dukungan atau opini dari masyarakat dimana perusahaan berdiri akan tetapi dari masyarakat yang memiliki jarak yang jauh juga selalu dipantau oleh PT.ISK karena selain untuk kepentingan masyarakat maka juga untuk membentuk citra positif yang berdasarkan opini-opini tersebut.

Selain itu perusahaan memiliki tujuan dan sasaran tersendiri yang dianggap sangat penting yaitu mengapa perusahaan bersifat selektif terhadap penerimaan karyawan, kerana akan berdampak kepada perkembangan dan kemajuan perusahaan.

1. Penerimaan karyawan yang bersifat pasif tanpa diskriminasi

Sesuai dengan penuturan Bapak Kepala Desa, penulis menganalisa bahwa sebenarnya masyarakat Desa Sungai Gantang sangat menginginkan sifat yang adil dari perusahaan dalam hal penerimaan karyawan, baik pelamar yang berasal dari luar daerah maupun yang warga pribumi. Dan apabila dilihat dari tingkat pendapat warga Desa Sungai Gantang masih berada dibawah rata-rata sehingga sangat memerlukan lapangan pekerjaan sebagai pementasan pengangguran. Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nawawi (1997: 173), bahwa rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau kegiatan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*) organisasi/perusahaan. Dengan kata lain kebijakan rekrutmen sangat tergantung pada fungsi internal dan eksternal pasar tenaga kerja.

Demikian pula yang diharapkan oleh masyarakat Desa Sungai Gantang kepada PT. Inhil Sarimas Kelapa agar bisa lebih adil dan bisa memfungsikan tenaga kerja yang berasal dari internal perusahaan dan yang berasal dari eksternal perusahaan. Hingga saat ini menurut pengamat penulis sesuai dengan nara sumber bahwa PT. Inhil telah melakukan yang terbaik kepada masyarakat Desa Sungai Gantang tentang penarikan tenaga kerja yang pada dasarnya lebih mengutamakan putera-puteri daerah akan tetapi tetap bersifat selektif sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku di setiap perusahaan.

2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara aktif mengelompokkan para pelamar.

Menurut analisa penulis dari beberapa nara sumber, bahwa sikap perusahaan dengan cara mengelompokkan para pelamar merupakan salah satu cara yang professional untuk mendapatkan nilai dan mutu yang baik terhadap hasil produksi. Hal tersebut pada sebgayaan dari nara sumber bisa menerima kebijakan tersebut, karena apabila perusahaan tidak bisa menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan/skil yang dimiliki karyawan, maka besar kemungkinan perusahaan akan mengalami kerugian yang besar.

Mengelompokkan para pelamar tidak hanya untuk kepentingan internal saja, akan tetapi berdampak positif kepada masyarakat yang berada di sekeliling perusahaan. Contohnya, berdasarkan informasi dan data yang diperoleh penulis bahwa hingga saat ini PT. Inhil Sarimas Kelapa bisa memberikan hasil yang memuaskan dengan kualitas produksi yang tinggi dan memiliki banyak pesanan yang berasal luar negeri seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Taiwan.

Sesuai teori yang digunakan oleh penulis bahwa apabila perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang diperlukan, maka perusahaan akan menghasilkan nilai dan mutu produksi yang setinggi-tingginya yang secara tidak langsung memberikan pengaruh positif kepada masyarakat yang berada di sekitar perusahaan yaitu berupa kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, perusahaan akan mengalami kerugian jika perusahaan tidak bisa

merekrut karyawan sesuai dengan kriteria yang diperlukan yang secara otomatis berdampak negatif kepada masyarakat setempat berupa kehilangan kesempatan untuk bekerja di perusahaan.

3. Rekrutmen berdasarkan prioritas yang dilakukan perusahaan yang bermaksud untuk mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

Menurut data yang diperoleh dari beberapa nara sumber, bahwa meskipun banyak terjadi pemikiran-pemikiran yang berbeda dan anggapan-anggapan yang bersifat pro dan kontra terhadap perusahaan yang merekrut karyawan lebih mengutamakan kelompok tertentu, akan tetapi menurut analisa penulis bahwa anggapan yang bersifat kontra tersebut merupakan bagian dari ketidakpuasan masyarakat saja terkait penarikan karyawan yang tidak adil dan menilai perusahaan tidak transparan dalam sistem menjalankan programnya. Intinya kekurangan informasi menjadi kendala yang berarti untuk saling memahami antara kedua belah pihak, dan secara umum komunikasi yang transparan sangatlah mendukung kerjasama yang baik bagi setiap instansi/lembaga atau perusahaan dengan publik.

Demikian pula kepada opini masyarakat yang bersifat pro terhadap cara perusahaan yang lebih mengutamakan kelompok tertentu. Menurut analisa penulis bahwa ada sedikit pemahaman antara sebagian masyarakat terhadap sistem atau cara yang dilakukan oleh perusahaan tentang proses penarikan karyawan. Sehubungan dengan teori bahwa personalia PT. Inhil Sarimas Kelapa memiliki tanggung jawab yang besar dalam bidang penentuan karyawan yang akan direkrut menjadi tenaga kerja di perusahaan. Personalia

akan lebih teliti siapa calon- calon yang akan masuk kedalam sebagai karyawan.

Namun menurut analisa penulis selanjutnya perusahaan juga harus peka terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat di sekeliling perusahaan, karena perkembangan masyarakat juga menopang tumbuhnya kemampuan/skil yang mereka miliki. Dan secara sadar perusahaan akan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan tersebut. Salah satu jalan bagi perusahaan untuk tetap bisa memantau perkembangan masyarakat ialah dengan cara memperhatikan dan menyaring opini yang mereka sampaikan.

4. Rekrutmen dengan penjatahan merupakan penetapan jatah untuk mendahulukan kelompok tertentu. Rekrutmen tidak dilakukan bilamana tidak ada pelamar dari kelompok tersebut, misalnya hanya untuk putera/puteri daerah saja.

Penulis menganalisis berdasarkan data yang diperoleh bahwa yang menjadi harapan terbesar bagi masyarakat Desa Sungai Gantang ialah perusahaan bisa memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada masyarakat pribumi untuk bekerja di perusahaan dimana perusahaan berproduksi. Sejalan dengan teori yang digunakan bahwa perusahaan yang berdiri di tengah-tengah masyarakat pada dasarnya lebih mengutamakan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berasal dari sekeliling perusahaan (putera daerah).

Dengan demikian penulis menganalisa, untuk opini masyarakat desa Sungai Gantang dan kasus yang terjadi di PT. Inhil Sarimas Kelapa tentang penjatahan lapangan pekerjaan yang di sediakan pada kelompok tertentu sebenarnya merupakan bagian dari kebijaksanaan perusahaan. Perusahaan akan lebih bersifat simpati kepada masyarakat yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap perusahaan.

Teori yang menyatakan bahwa pasar tenaga kerja internal di pengaruhi oleh tiga unsur yaitu, ketentuan formal dan informal organisasi dalam hal penjabaran tugas-tugas, memilih para calon karyawan diantara pelamar, dan dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan, telah menjadi salah satu program jangka panjang yang dimiliki oleh perusahaan termasuk PT. ISK. Menurut analisis penulis terhadap penjabaran Bapak Adianto (humas PT.ISK), bahwa PT. ISK sama halnya dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya memiliki sistem penjatahan lapangan pekerjaan kepada kelompok tertentu atau khusus kepada warga sekitar untuk bisa bergabung menjadi bagian dari karyawan PT. ISK. Namun ternyata untuk mengefektifkan sistem tersebut, maka perusahaan juga disarankan oleh masyarakat untuk bisa mensosialisasikan program-program yang mereka miliki terkait ketanaga kerjaan.

B. Faktor pendukung dan penghambat penerimaan karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa.

Sehubungan dengan komunikasi yang efektif, maka pesan dan opini yang diterima oleh kedua belah pihak akan mampu memahami maksud dan tujuannya. Secara sederhana komunikasi terdiri dari tiga unsur, yaitu komunikator, pesan, dan komunikan (Dewi, 2006: 15).

Menurut Sutrisna Dewi (2006: 14-15) komunikasi terdiri dari tiga unsur, yaitu komunikator, pesan, dan komunikasi. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif adalah:

1. Kredibilitas dan daya tarik komunikator

Kredibilitas komunikator menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan dianggap benar dan dapat dipercaya. Seorang komunikator yang memiliki daya tarik yang dikagumi, disenangi, dan komunikannya bersedia melakukan upaya perubahan sikap. Contoh komunikator yang memiliki daya tarik adalah seorang artis. Oleh karena itu, tidak heran apabila banyak organisasi melibatkan artis agar komunikasi menjadi lebih efektif.

2. Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan

Suatu pesan akan menimbulkan reaksi dan umpan balik apabila memenuhi kondisi berikut :

- a. Menarik perhatian. Agar menarik perhatian, pesan dirancang dengan format yang baik, pilihan kata yang tepat,.
- b. Menggunakan lambang atau bahasa yang dipahami komunikan.
- c. Mampu memahami kebutuhan pribadi komunikan.
- d. Kemampuan komunikan untuk menerima dan memahami pesan

Komunikasi akan berlangsung efektif apabila komunikan memiliki kemampuan untuk memahami pesan, sadar akan kebutuhan dan kepentingannya, mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya, serta secara fisik dan mental mampu menerima pesan.

1. Faktor pendukung

Berdasarkan hasil wawancara, ada beberapa faktor yang dapat mendukung diterimanya masyarakat setempat sebagai karyawan PT. Inhil Sarimas Kelapa yaitu, mamadainya segi formalitas warga untuk memenuhi persyaratan diterimanya sebagai karyawan seperti pendidikan, latar belakang, status kewarganegaraan, kemampuan atau skil, kepribadian yang bertanggung jawab, alat transportasi, gaya bahasa, fasilitas perusahaan, dan bidang pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan bagi pelamar yang diterima.

Namun faktor yang sangat mendukung untuk diterimanya masyarakat setempat sebagai bagian dari tenaga kerja PT. ISK ialah pendidikan, kemampuan atau skil, dan latar belakang. Ketiga faktor pendukung tersebut menurut dari hasil keseluruhan data yang di dapat melalui wawancara merupakan syarat yang sangat mendukung dan menunjang untuk mempermudah mereka untuk melewati proses penyeleksian dari personalia perusahaan.

2. Faktor penghambat

Salah satu faktor yang menjadi penghambat tidak diterimanya masyarakat setempat sebagai tenaga kerja di PT. Inhil Sarimas Kelapa adalah keterbatasannya jumlah karyawan yang direkrut oleh perusahaan, karena

untuk bisa masuk kedalam perusahaan sebagai karyawan, maka harus bersedia menunggu panggilan dari pihak perusahaan dikarenakan kemungkinan besar seluruh bidang dalam perusahaan telah terisi atau *full job*.

Selain itu, hingga saat ini menurut dari hasil wawancara yang menjadi penghambat ialah tingkat pendidikan, kemampuan atau skil warga yang masih berada dibawah rata-rata. Untuk meningkatkan hasil dan mutu produksi, maka perusahaan juga bersikap bijak untuk mengantisipasi kerugian yang bermula dari proses seleksi karyawan yang teliti. Karena apabila sumber daya manusia yang mereka rekrut tersebut tidak bisa bekerja secara efektif maka akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan dan perlahan-lahan akan merugikan perusahaan secara berkelanjutan.

Opini yang muncul dari masyarakat tanpa disadari banyak memberikan perubahan terhadap kebijakan-kebijakan organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang telah dijelaskan oleh Bapak Maspar, bahwa pada tahun 2008 yang silam mengenai kurangnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan, yang mengakibatkan masyarakat bergegas mengambil tindakan untuk bersuara agar perusahaan segera menyikapi permasalahan yang terjadi. Selanjutnya opini yang disampaikan oleh warga tentang penerimaan karyawan yang berasal putera daerah juga telah diukur seperlunya oleh perusahaan untuk menemukan segi kelayakan diterimanya warga daerah sebagai tenaga kerja di perusahaan.

Selama ini, apabila perusahaan tidak peka terhadap pesan-pesan yang dimunculkan oleh masyarakat, maka kerjasama yang baik antara kedua belah

pihak akan terganggu. Keserasian informasi yang mendukung perkembangan PT. Inhil Sarimas Kelapa tidak terlepas dari andilnya masyarakat desa Sungai Gantang. Karena semakin banyaknya program dan permintaan, maka semakin itu pula perusahaan memerlukan keikutsertaan masyarakat untuk menyukseskan program kerja. Hal ini telah dijelaskan oleh Husni bahwa perusahaan memiliki berbagai program kerja kelapangan seperti sosialisasi pengobatan gratis, sosialisai kebersihan lingkungan, tour karyawan, dan sebagainya yang secara langsung berhubungan langsung dengan masyarakat yang ada disekitar lingkungan perusahaan. Dan berhasil atau tidaknya program yang dilaksanakan tergantung kepada kerja sama yang baik di antara kedua belah pihak.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yang dapat diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat desa Sungai Gantang juga kepada PT. Inhil Sarimas Kelapa terkait tentang penerimaan karyawan.

A. Kesimpulan

1. Masyarakat Desa Sungai Gantang pada dasarnya memiliki opini yang sangat penting untuk diketahui oleh internal PT. Inhil Sarimas Kelapa, karena selain perusahaan terus berproduksi di daerah Sungai Gantang, maka opini masyarakat setempat perlu diperhatikan untuk mengimbangi jalannya kerja sama yang baik antara masyarakat dengan perusahaan. Opini yang muncul dari masyarakat merupakan bagian dari aspirasi mereka untuk mengungkapkan pendapat serta ide mutlak untuk kepentingan bersama terutama untuk memberikan lingkungan yang berbasis nyaman, aman, tentram, damai dan berwawasan di dunia kerja. Sejak awal berproduksinya PT. Inhil Sarimas Kelapa di Desa Sungai Gantang pada tahun 2007, maka sejak itu pula masyarakat desa setempat bisa bekerja sama dengan antara kedua belah pihak. Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh personalia perusahaan sesuai dengan perosedur yang berlaku pada setiap

perusahaan-perusahaan yang memerlukan banyak tenaga kerja. Dengan ketelitian perusahaan perusahaan di bidang penarikan tenaga kerja, maka telah menimbulkan opini. Opini yang didapatkan secara keseluruhan dari sumber data masyarakat Desa Sungai Gantang umumnya menginginkan perusahaan lebih mengutamakan petera/puteri daerah meskipun memiliki beberapa keterbatasan kemampuan/skil, setidaknya berlaku adil terhadap calon karyawan yang berasal dari warga setempat maupun yang berasal dari luar daerah. Kemudian dari opini masyarakat itu sendiri berharap agar sistem penarikan karyawan yang dilakukan personalia perusahaan lebih bersifat transparan. Kemudian dari hasil sumber data yang diperoleh secara keseluruhan dari masyarakat yang diterima sebagai karyawan mengungkapkan bahwa sistem penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT.ISK telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku pada setiap perusahaan pada umumnya. Hasil dari kerjasama yang baik memberikan kontribusi yang baik bagi internal perusahaan maupun masyarakat sesuai dengan visi dan misi PT. ISK dan visi dan misi Desa Sungai Gantang.

2. Faktor pendukung Kerjasama yang baik antara warga dengan perusahaan merupakan faktor pendukung untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (PT.ISK) dan juga visi dan misi Desa Sungai Gantang. Penerimaan karyawan yang berasal dari putera/puteri daerah terdapat beberapa hambatan. Hambatan-hambatan tersebut seperti rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, kurangnya kemampuan/skil, dan sedikitnya bidang pekerjaan yang tersedia dari perusahaan karena sudah terisi.

B. Saran

1. Masyarakat desa Sungai Gantang diharapkan untuk lebih bersikap peka terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Hal ini perlu diperhatikan karena pada era globalisasi seperti sekarang bukan hanya memerlukan tenaga otot saja, akan tetapi kemampuan untuk memberikan idea atau pemikiran sangatlah diperlukan pada setiap perusahaan.
2. Diharapkan pula kepada masyarakat desa Sungai Gantang untuk lebih memperhatikan pendidikan pada generasi penerus. Karena hal tersebut selain sebagai bahan formalitas untuk memenuhi persyaratan maka juga bertujuan untuk memperdalam wawasan dan pengetahuan didunia kerja/usaha.
3. Kepada perusahaan (PT.Inhil Sarimas Kelapa) diharapkan mampu bersikap transparan terhadap masyarakat mengenai tujuan dan program visi dan misi untuk menciptakan suasana yang kondusif dan aman bagi lingkungan perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan untuk lebih peka dan menyaring terhadap opini-opini yang muncul dari masyarakat. Karena opini yang bersifat mendukung dan protes mampu mengubah dan mengantarkan keadaan kearah yang lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro.2004."Public Relation, suatu pendekatan praktis".Pustaka Bani Quraisy:Bandung.
- Barthos, Basir.2009."Manajemen Sumber Daya Manusia, suatu pendekatan makro".Bumi Aksara:Jakarta.
- Bungin, Burhan.2008." *Sosiologi Komunikasi,Teori paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*". Kencana: Jakarta.
- Cangara, Hafeid.2010. " *Pengantar Ilmu Komunikasi* ".PT Rajawali pers: Jakarta.
- Cutlip, Scott M. Center, Allen H. Broom, Glen M. 2009." *Effectif Public Relations* " edisi kesembilan. Kencana: Jakarta.
- Dewi, Sutrisna.2007." *Komunikasi Bisnis* ".Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Girinrda,Raja.2009." *Opini Pelanggan Terhadap Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan* ".Sikripsi UR:Pekanbaru.
- Koentjaraningrat.2005." *Pengantar Antropologi* ". Rineka Cipta: Jakarta.
- Moore, Frazair.2001." *Hubungan Masyarakat,Prinsip,Kasus, dan Masalah* ".PT Rosdakarya: Bandung.
- _____2010." *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi* ". PT Rosdakarya: Bandung.
- Mulyana, Deddy. 2 Rahkmat, Jalaluddin.2005." *Metode Penelitian Komunikasi* ". PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____ 2009. " *Komunikasi Antar Budaya* ". Rosdakarya:Bandung
- Muhtadi, Saeful Asep.2008." *Komunikasi Politik Indonesia* ".PT Rosdakarya:bandung
2007. " *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* ". PT Remaja Rosdakarya :
- Nawawi, Hadari.1997." *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetatif* ".Gajah Mada Univercity:Yogyakarta.
- _____2005. " *Metode Penelitian Bidang Sosial* ". Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Rahkmat, Jalaluddin.2005." *Metode Penelitian Komunikasi* ".PT Remaja Rosdakarya: Bandung

- Rees, David & Richard McBain.2007.”*People Manajemen, teori & strategi*”.Kencana:Jakarta.
- Ruslan, Rosady.1995. ‘*Praktik dan Solusi Publik Relations dalam situasi Krisis dan Pilihan Citra*’.Ghalia Indonesia: Jakarta
- 2005.”*Psikologi Komunikasi Edisi Resivi*”.PT Rosdakarya: Bandung.
- 2005.”*Metode Penelitian Komunikasi*”.PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- 2008.”*Retorika Modern,Pendekata Praktis*”.PT Rosdakarya: Bandung.
- Servin, Werner J. Tankard James W.2005.” *Teori Komunikasi, Sejarah,Metode dan Terapan didalam Media Masaa*”.Kencana: Jakarta.
- Subagyo,P Joko.1991.”*Metode Penelitian dan Praktek*”.PT Rineka Cipta: Jakarta
- Sugiyono.2010. “ *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta: Bandung.
- Panuju,Redi . 2001. “ *Komunikasi Organisasi dari Konseptual Teoritis ke Empirik* “. Pustaka Pelajar:Yogyakarta.
- Oktarini,Rosita.2010.”*Opini Mahasiswa Universitas Riau Terhadap Sosialisasi Perubahan Singkatan Nama Unri Menjadi UR*”.Sikripsi UR: Pekanbaru.
- Widjaja.2002 .”*Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*”.PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Dokumentasi Desa. 2010. “*Kuliah Kerja Nyata STAI*”. Sungai Gantang: Inhil
- Dokumentasi Perusahaan. 2007.”*Profil Perusahaan (Company Profil)*.” Sungai Gantang: Inhil