

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departemen* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal dengan Manajemen Personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam kepegawaian (Manullang, 2006).

Manajemen personalia merupakan salah satu bidang usaha yang paling rumit dan menantang. Manajer personalia harus menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberikan perhatian besar terhadap harapan para karyawan dan masyarakat pada umumnya.

Peran manajer personalia telah berubah sepanjang waktu. Mula-mula, peran yang dominan adalah untuk membantu manajemen puncak dalam usaha memperoleh dan memelihara suatu angkatan kerja yang paling penting bagi produktivitas organisasi. Karena pengetahuan telah berkembang dalam melaksanakan peran ini, manajer mulai memahami perlunya memastikan dan menampung kebutuhan manusia yang merupakan angkatan kerja itu.

Faktor yang sering timbul adalah karena adanya serikat pekerja, meningkatnya tingkat pendidikan, meningkatnya ukuran dan kerumitan organisasi dan teknologinya, dan tuntutan-tuntutan yang kadang diikuti kekerasan dari golongan masyarakat yang merasa kurang diperhatikan. Faktor ini telah menyebabkan perubahan utama terhadap peran manajer personalia. Oleh karena itu, manajer personalia modern memerlukan latar belakang yang luas dalam bidang-bidang seperti psikologi, sosiologi, filsafat, ekonomi, dan manajemen (Edwin B. Flippo, 1995).

Didalam sesuatu perusahaan Unit Personalia berperan memberi layanan atau bantuan di bidang personalia kepada setiap manajer di dalam perusahaan. Ia adalah orang yang dianggap ahli tentang fungsi personalia dan dapat memberi bantuan kepada masing-masing manajer di dalam perusahaan. Unit Personalia merupakan sebuah "*service department*" (bagian pembantu). Unit Personalia, berstatus sebagai tenaga staff, ia sering disebut "*a specialized staff*" yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Manullang, 2006) :

- a. Ia terbatas dalam pemberian nasihat dan bantuan dan tidak mempunyai kekuasaan terhadap elemen-elemen lain di dalam organisasi.
- b. Nasihat dan bantuan yang diberikan ditujukan kepada seluruh bagian.
- c. Ia memberikan nasihat dan bantuan khusus di bidang personalia.

Manajemen SDM akan semakin menjadi hal penting pada organisasi-organisasi besar. Persoalan yang menyangkut ketersediaan tenaga berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial, dan pengendalian biaya yang sangat besar saat ini diartikan sebagai

pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Sukses tidaknya suatu perusahaan atau instansi tidak hanya tergantung dari kegiatan dalam bidang personalia, meskipun demikian peranan manajemen personalia cukup besar andilnya terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Keberhasilan terhadap pengelolaan SDM di suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keterampilan SDM (*human skill*) dari manajemen personalia. Tugas pengelolaan manajemen personalia memiliki beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi pengarahan memberi perhatian besar pada usaha untuk menanamkan motivasi pada orang-orang lain agar menyumbang pada sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo (1995), Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Perencanaan tenaga kerja adalah menyediakan tenaga kerja yang tepat pada jabatan yang tepat pada waktu yang tepat. Atau dengan perkataan lain dalam suatu Rencana Tenaga Kerja ditetapkan tenaga kerja yang tepat pada berbagai jabatan pada suatu organisasi kapan saja diperlukan, dengan maksud demi tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.

Adanya perencanaan tenaga kerja yang dipilih atau direkrut, selanjutnya harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Pengembangan ini dilakukan dengan peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.

Prestasi kerja karyawan tersebut perlu dinilai. Kegiatan penilaian ini tidak hanya mengevaluasi prestasi kerja karyawan, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Prestasi kerja yang jelek bisa berarti bahwa kegiatan-kegiatan seleksi, latihan atau pengembangan perlu ditinjau kembali, atau mungkin ada masalah dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi seperti asuransi dan rekreasi. Balas jasa lain juga berupa pelayanan karyawan seperti penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, yang biasanya merupakan perwujudan kepatuhan legal. Selanjutnya, upaya-upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2011).

Selama perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, selama itu pula hubungan kerja tetap ada, namun pemutusan hubungan kerja (pemberhentian) dapat terjadi, walaupun perjanjian kerja masih mengikat kedua belah pihak. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan seorang dapat digolongkan atas tiga sebab utama yaitu karena keinginan perusahaan, keinginan pegawai dan karena sebab lain.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meninjau dan membahas tentang Manajemen Personalia di PT Semen Padang (Sumber Daya Manusia) dengan mengambil judul **“Tinjauan Manajemen Personalia Pada PT Semen Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang biasanya timbul dalam suatu organisasi adalah kebijaksanaan apa yang harus ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dimana menjadi penentu dalam pembinaan karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang potensial dan professional. Dimana potensial dan professional karyawan ditentukan oleh integritas, kematangan dan sikap yang maju dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan latar belakang terkait dengan judul Tugas Akhir ini, penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan atau pengelolaan manajemen personalia PT Semen Padang, apakah telah sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.
2. Bagaimana bentuk aktivitas manajemen personalia di PT Semen Padang.
3. Tugas dan tanggungjawab manajemen personalia PT Semen Padang.

1.3 Tujuan Penulisan Laporan

Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan manajemen personalia pada PT Semen Padang.

1.4 Manfaat Penulisan Laporan

Penulisan ini diharapkan memberikan manfaat kepada :

- a. Bagi Penulis

Dapat mengetahui bentuk pengelolaan manajemen personalia pada perusahaan khususnya PT Semen Padang.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai tinjauan kembali terhadap pengelolaan manajemen personalia.

1.5 Tempat, Waktu dan Jadwal Magang

Kegiatan magang ini dilakukan di PT Semen Padang pada Departemen SDM di Biro Personalia. Kegiatan magang ini dilaksanakan selama 40 hari kerja.

1.6 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan ini lebih terarah penulis akan membicarakan tentang tinjauan manajemen personalia pada PT Semen Padang dan hal lain yang terkait dengan manajemen personalia.

1.7 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan magang ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data dengan metode observasi

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian secara langsung ke lapangan dalam bentuk Praktek Kerja Lapangan/Magang, guna memperoleh data yang akurat dengan meneliti keadaan yang sebenarnya serta melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yang bersangkutan.

2. Penelitian Kepustakaan

Menggunakan buku–buku sebagai referensi dalam menganalisa hal–hal yang di bahas dalam laporan ini, sehingga diperoleh perbandingan yang

sebenarnya dengan teori-teori yang ada dan juga memperkuat dasar-dasar pembahasan.

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan tinjauan manajemen personalia pada PT Semen Padang ini penulis menyajikan lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, tempat, waktu dan jadwal magang, ruang lingkup penulisan, metodologi pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori penelitian yang berisi pengertian atau definisi manajemen personalia, tentang tinjauan aktifitas manajemen personalia, fungsi-fungsi personalia serta tugas dan tanggungjawab personalia.

BAB III : GAMBARAN UMUM PTSEMEN PADANG

Dalam bab ini berisikan uraian secara umum tentang PT Semen Padang mengenai sejarah berdirinya, visi misi, struktur organisasi dan kegiatannya.

BAB IV :HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai ruang lingkup kegiatan manajemen personalia pada PT Semen Padang dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan personalia.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini ditulis daftar bacaan yang digunakan penulis untuk melengkapi tulisan.