

BAB I: PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang ada di lingkungan masyarakat. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena menjadi penggerak aktivitas yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya kontribusi dari sumber daya manusia di perusahaan dapat dilihat jelas dari proses produksi, jika perusahaan memiliki semuanya seperti alat, bahan baku dan keuangan yang cukup serta sumber daya manusia maka produksi di perusahaan tersebut akan berjalan dan mengarah kepada tujuan yang direncanakan, namun jika perusahaan telah memiliki semuanya tanpa adanya sumber daya manusia maka proses produksi tidak akan bisa berjalan dan tidak dapat mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan maupun organisasi. Selain itu perusahaan juga perlu untuk mengelola sumber daya yang ada agar karyawan/pekerja memiliki rasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaannya sehingga dibutuhkan divisi SDM untuk mengelola atau memajemen sumber daya yang ada di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola karyawan/pekerja secara strategis sebagai sumber daya bisnis yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pengelolaan tersebut masuk ke dalam pengelolaan dalam perekrutan dan mempekerjakan karyawan/pekerja, memberikan pelatihan, mengkoordinasikan tunjangan, dan memberikan strategi dalam mengembangkan karyawan/pekerja yang dimiliki oleh perusahaan (Bianca, 2018). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan/pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu secara tidak langsung, karyawan/pekerja yang sejahtera akan dapat membuat perusahaan untuk berkembang dan dapat mencapai tujuannya.

Namun, pengelolaan sumber daya manusia seperti karyawan/pekerja yang ada di perusahaan tidaklah mudah karena setiap karyawan/pekerja memiliki pikiran, kondisi, keterampilan, perasaan, keinginan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa memberikan dorongan terhadap karyawan/pekerja agar tetap produktif dan tetap bertanggung jawab dengan memberikan sesuatu yang dapat memunculkan kepuasan dalam diri karyawan/pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Sehingga

perusahaan dapat melihat dan mempertahankan para karyawan/pekerja yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi serta memiliki pengalaman serta memiliki potensi dalam bidang yang digelutinya. Seorang karyawan/pekerja tentunya selalu menginginkan yang terbaik dan memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang telah diharapkannya dalam melakukan pekerjaan. Keinginan yang ingin diperoleh karyawan/pekerja salah satunya adalah memperoleh kesejahteraan dalam bekerja. Sehingga kesejahteraan karyawan/pekerja dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan dari karyawan dalam memenuhi kehidupannya dan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri karena telah mampu memenuhi semua kebutuhan para karyawan/pekerjanya. Kesejahteraan selalu berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup seperti penjelasan dari Kementerian Koordinator Kesejahteraan bahwa kesejahteraan merupakan suatu kondisi masyarakat telah terpenuhi kebutuhan dasarnya yang terdiri dari kecukupan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan aman, bersih dan nyaman (Rinawati, 2010).

Kepedulian perusahaan penting salah satunya dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan/pekerja yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kebutuhan dari para karyawan/pekerja. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan/pekerja diharapkan dapat merangsang para karyawan/pekerja agar semakin semangat dalam melakukan kerjanya dan menjadi semakin loyal terhadap perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan bahwa dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan/pekerja dapat menciptakan ketenangan, dedikasi, semangat kerja, sikap loyal dan disiplin terhadap perusahaan sehingga intensitas suatu perusahaan mengalami pergantian karyawan atau *labour turnover* relatif rendah (Hasibuan, 2007).

Seperti contoh tingkat kesejahteraan pekerja sadap karet PTPN VIII Wangunreja Kecamatan Dawuan Subang yang berpacu pada indikator kesejahteraan milik Badan Pusat Statistik tahun 2005 yang terdiri dari pendapatan, pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan keluarga, kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan, menyekolahkan anak dan kemudahan dalam mendapatkan fasilitas transportasi. Data lapangan menunjukkan bahwa pendapatan utama yang dimiliki pekerja masih tergolong rendah. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja memanfaatkan pendapatan lain yang berasal dari hasil usaha selain menjadi pekerja sadap, selain itu anggota keluarga yang lain yakni istri maupun anak juga bekerja agar dapat menambah jumlah penghasilan untuk kebutuhan sehari-hari. Lalu untuk pengeluaran keluarga lebih besar jika dibandingkan dengan pendapatan utama yang diperoleh dari hasil menyadap karet. Untuk keadaan tempat tinggal sebagian pekerja telah memiliki jenis rumah permanen

yang beratapkan genteng, memiliki dinding tembok dan lantai sudah berkeramik, namun sebagiannya masih tinggal di rumah semi permanen karena faktor keterbatasan biaya yang dimiliki. Fasilitas tempat tinggal pekerja sadap lebih dari setengahnya kurang lengkap yang dapat dilihat dari kepemilikan pekarangan dan kecukupan ruang, sebagian besar pekerja hanya memiliki lahan yang hanya cukup untuk membangun rumah tanpa memiliki ruang untuk pekarangan. Kesehatan keluarga pekerja cukup baik yang dapat diketahui bahwa anggota keluarga tidak memiliki penyakit, namun untuk kesadaran untuk menjaga kesehatan masih rendah. Kemudian untuk fasilitas kesehatan yang didapatkan para pekerja cukup beragam yakni mudah, sedang dan sulit hal tersebut dipengaruhi oleh jarak tempuh dari rumah hingga ke tempat fasilitas kesehatan berada. Lalu untuk menyekolahkan anak yang dapat diketahui dari jenjang pendidikan, biaya dan jarak rumah ke sekolah menghasilkan data yang berbeda yakni lebih dari setengah pekerja mudah menyekolahkan anaknya, namun sebagian kecil lainnya merasakan kesulitan untuk menyekolahkan anaknya. Terakhir terkait dengan fasilitas transportasi para pekerja menghasilkan data bahwa lebih dari setengahnya merasa sulit dan sisanya merasa mudah karena faktor kondisi jalan yang dilalui oleh transportasi. Sehingga hasil skoring yang didapatkan dari delapan indikator tersebut maka tingkat kesejahteraan masyarakat pekerja sadap karet PTPN VIII Wangunreja terbagi ke dalam tiga kategori yakni tingkat kesejahteraan rendah sebanyak 15%, tingkat kesejahteraan sedang sebanyak 78,3% dan tingkat kesejahteraan tinggi sebanyak 6,7% (Kahah, 2015).

Berdasarkan contoh tingkat kesejahteraan pekerja di atas dapat dilihat bahwa kesejahteraan karyawan/pekerja dapat muncul melalui delapan indikator yakni pendapatan, pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan keluarga, kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan, menyekolahkan anak dan kemudahan dalam mendapatkan fasilitas transportasi. Namun, hal yang paling menonjol yakni upah atau gaji yang diterima karena gaji atau upah yang diperoleh dapat mempengaruhi jaminan kesejahteraan bagi diri pekerja maupun keluarga pekerja, maka jika upah atau gaji yang diterima tidak sesuai akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti para karyawan/pekerja akan menjadi malas saat bekerja dan bahkan para karyawan/pekerja memilih pindah kerja dimana tempat tersebut dianggap dapat memenuhi atau membayar upah lebih.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis juga melakukan penelitian yang dilakukan di PT. Madubaru Yogyakarta dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang dikenal sebagai pemasok gula nasional dan memiliki banyak karyawan/pekerja dalam melaksanakan proses produksi yang dilakukan saat masa giling dan suling tiba. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan disajikan dalam laporan skripsi yang berjudul "Upaya

Manajemen Divisi Sumber Daya Manusia di Perusahaan terkait Kesejahteraan Karyawan/Pekerja PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui mengenai praktik upaya manajemen dari divisi SDM yang diterapkan oleh PT. Madubaru Yogyakarta terkait pemenuhan kesejahteraan para karyawan/pekerja maupun keluarganya. Sehingga pada penelitian ini penulis menentukan 3 (tiga) rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa tahapan, ketentuan dan aturan yang diterapkan untuk menjadi karyawan/pekerja di PT. Madubaru Yogyakarta?
2. Upaya apa yang dilakukan oleh manajemen divisi SDM dalam mengembangkan para karyawan/pekerja di PT. Madubaru Yogyakarta?
3. Apa saja layanan/fasilitas yang diberikan oleh PT. Madubaru Yogyakarta baik kepada karyawan/pekerja maupun keluarganya?

1.3. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kanah; Ningrum, Epon; dan Waluya, Bagja (2015). “Tingkat Kesejahteraan Buruh Sadap Karet PTPN VIII Wangunreja di Kecamatan Dawuan Kabupaten Subang”. *Jurnal Pendidikan Geografi*. Vol. 15, No. 2. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Penelitian ini dilakukan oleh Kanah, Epon, dan Bagja (2015) dengan mengambil judul tingkat kesejahteraan buruh sadap karet PTPN VIII Wangunreja di Kecamatan Dawuan kabupaten Subang. Tujuan penelitian ini adalah 1. Mengidentifikasi tingkat pendapatan masyarakat buruh sadap karet, 2. Mengidentifikasi tingkat pengeluaran masyarakat buruh sadap karet, 3.

Mengidentifikasi keadaan tempat tinggal masyarakat buruh sadap karet, 4.

Mengidentifikasi fasilitas tempat tinggal masyarakat buruh sadap karet, 5.

Mengidentifikasi kesehatan masyarakat buruh sadap karet. 6. Mengidentifikasi cara

mendapatkan fasilitas kesehatan masyarakat buruh sadap karet, 7. Mengidentifikasi

pendidikan anak masyarakat buruh sadap karet, 8. Mengidentifikasi cara mendapatkan

fasilitas transportasi masyarakat buruh sadap karet, 9. Mengidentifikasi tingkat

kesejahteraan masyarakat buruh sadap karet.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan *proportional random sampling* dan menggunakan rumus Slovin. Temuan dalam penelitian ini yakni 1. Pendapatan buruh sadap karet sebesar Rp 1.110.000 yang tergolong rendah di bawah UMR Kabupaten Subang Rp 1.577.959. 2. Rata-rata pengeluaran buruh sadap lebih dari Rp 1.000.000. 3. Keadaan tempat tinggal sebagian besar telah permanen yang beratapkan genteng, berdinding tembok, dan berkeramik. 4. Fasilitas tempat tinggal lebih dari setengah kurang yang dilihat dari kepemilikan pekarangan dan kecukupan ruang. 5. Kesehatan anggota keluarga cukup bagus karena tidak memiliki penyakit, namun kesadaran kesehatan masih kurang. 6. Mendapatkan fasilitas kesehatan cukup beragam dari yang mudah, sedang sampai sulit yang diakibatkan dari jarak lokasi. 7. Kemudahan menyekolahkan anak dilihat dari jenjang pendidikan, biaya, dan jarak rumah ke sekolah. Lebih dari setengah buruh mudah menyekolahkan anaknya. 8. Kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi yakni setengah buruh merasa mudah dan setengahnya lagi sulit karena akses jalan yang rusak. 9. Tingkat kesejahteraan menurut BPS 2005 yakni Kecamatan Dawuan termasuk tingkat kesejahteraan sedang 78,3% dan sebagian termasuk kesejahteraan rendah 15%, dan tingkat kesejahteraan tinggi yakni 6,7%.

2. Syamsurizal (2016). "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". *Jurnal Warta*. Edisi: 49. Medan: Universitas Dharmawangsa Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsurizal (2016) dengan mengambil judul peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *library research* atau dengan tinjauan literatur. Temuan dalam penelitian ini yakni bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga fungsi sebagai berikut: manajerial, fungsi operasional dan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

3. Nurhikmah (2019). "Penerapan Gaji Pada Buruh Terhadap Kinerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di CV. Koresh Nature Stone Kabupaten Tebo". *Skripsi*. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah (2019) dengan mengambil judul Penerapan Gaji Pada Buruh Terhadap Kinerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di CV. Koresh Nature Stone Kabupaten Tebo. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui penerapan gaji yang diterapkan pada buruh di CV Koresh Nature Stone dan untuk mengetahui penerapan gaji pada buruh terhadap kinerja dapat meningkatkan kesejahteraan buruh di CV Koresh Nature Stone.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni kualitatif deskriptif yang dapat menggambarkan keadaan suatu kelompok orang tertentu. Dalam penelitian ini menggambarkan penggunaan fasilitas masyarakat, penelitian yang dapat memperkirakan proporsi orang yang memiliki pendapat, sikap, serta tingkah laku tertentu yang muncul dalam kelompok tersebut, penelitian ini juga berusaha untuk melakukan seperti ramalan dan mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Temuan pertama penelitian ini yakni penerapan gaji pada buruh di CV Koresh Nature secara keseluruhan didasarkan pada banyaknya jam kerja yang diperoleh, penerapan gaji menggunakan sistem yang ditentukan berdasarkan waktu kerja, baik dari gaji yang didasarkan pada jam kerja per jam, per hari, per minggu yang dikalkulasi setiap bulannya. Temuan kedua yakni penerapan gaji pada buruh terhadap kinerja dapat meningkatkan kesejahteraan buruh di CV Koresh Nature Stone dapat dilihat dari berbagai program yang dilakukan oleh CV Koresh Nature Stone di antaranya penerapan gaji yang tepat waktu dan sesuai jam kerja, membayar uang lembur para pekerja/buruh serta memberikan tunjangan hari raya.

4. Maharani, Indah; Yunindyawati dan Kurniawan, Rudy (2019). "Tingkat Kesejahteraan Buruh Musiman di Desa Sungai Pinang Lagati Kecamatan Sungai Pinang Kabupaten Ogan Ilir". *Jurnal Sosiologi* Vol. 22 Edisi 2. Palembang: Universitas Sriwijaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah, Yunindyawati dan Rudi (2019) dengan mengambil judul Tingkat Kesejahteraan Buruh Musiman di Desa Sungai Pinang Lagati Kecamatan Sungai Pinang Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan musiman pekerja yang diukur dengan indikator BPS dan untuk menentukan pengaruh antara pendapatan, biaya, pendidikan, gelar kesehatan, kondisi hidup, penggunaan teknologi dan informatika, dan yang lainnya dari sosial indikator pada tingkat kesejahteraan buruh musiman.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanasi yang

menggambarkan serta menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain dan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Temuan pada penelitian ini 1. Tingkat kesejahteraan buruh musiman Desa Sungai Pinang Lagati adalah rendah dengan persentase sebesar 68,57%. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendapatan, pengeluaran, pendidikan, kesehatan, kondisi perumahan, kesehatan, pemanfaatan teknologi dan informasi, serta indikator sosial lainnya.

1.4. KERANGKA KONSEP

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses serta upaya dalam perekrutan, mengembangkan, memberikan motivasi, serta memberikan evaluasi kepada sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Sule, 2005).

Menurut Russel & Bernardin (1993) terdapat enam aktivitas atau kegiatan yang secara umum dapat dilakukan untuk melakukan manajemen sumber daya manusia yakni: 1). Rancangan organisasi, 2). *Staffing*, 3). Sistem reward, tunjangan, pematuhan, 4). Manajemen formasi, 5). Pengembangan pekerja dan organisasi, 6). Komunikasi dan hubungan masyarakat (Syafri, 2014).

B. Konsep Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi masyarakat yang segala kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Kebutuhan tersebut seperti sandang, pangan dan papan yang bermutu, kesehatan, lapangan pekerjaan, pendidikan, lingkungan aman, nyaman dan bersih (Rinawati, 2010).

Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2005, indikator kesejahteraan dapat dilihat dengan menggunakan 8 (delapan) indikator yakni: 1). Pendapatan, 2). Pengeluaran keluarga, 3). Keadaan tempat tinggal, 4). Fasilitas tempat tinggal, 5). Kesehatan keluarga, 6). Kemudahan mendapat pelayanan kesehatan, 7). Menyekolahkan anak, 8). Kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi.

Menurut Badan Pusat Statistik 2016, terdapat 7 (tujuh) indikator yakni: 1). Tingkat pendapatan, 2). Tingkat pengeluaran, 3). Tingkat pendidikan, 4). Tingkat kesehatan, 5).

Perumahan, 6). Pemanfaatan teknologi dan informasi, 7). Lain-lain (Bantuan sosial).

Pada konsep kesejahteraan dari BPS tahun 2005 terdapat 8 (delapan) indikator dan BPS tahun 2016 terdapat 7 (tujuh) indikator untuk mengetahui kesejahteraan yang didapat masyarakat, namun pada BPS 2005 terdapat 3 (tiga) indikator yang relevan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesejahteraan karyawan/pekerja pada PT. Madubaru Yogyakarta yakni 1). Pendapatan, 2). Keadaan tempat tinggal, 3). Kemudahan mendapat pelayanan kesehatan. Ketiga indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Pendapatan. Pendapatan dapat dilihat melalui gaji pokok, tunjangan hari raya, dan bonus. 2). Fasilitas tempat tinggal. Fasilitas tempat tinggal dapat dilihat dari perusahaan yang menyediakan rumah dinas untuk disewakan kepada karyawan/pekerja. 3). Kemudahan mendapat pelayanan kesehatan. Kemudahan ini dapat dilihat dari penyediaan poliklinik dan klinik KB untuk karyawan/pekerja serta keluarganya. 4). Menyekolahkan anak. Hal ini dapat dilihat dari usaha perusahaan membantu menguruskan beasiswa untuk anak-anak karyawan/pekerja PT. Madubaru Yogyakarta melalui BPJS ketenagakerjaan. Sedangkan untuk BPS 2016 terdapat 1 (satu) indikator yang relevan dengan PT. Madubaru yakni lain-lain atau bantuan sosial yang terdiri dari uang duka, membantu klaim beasiswa dari BPJS ketenagakerjaan dan uang pindah. Setiap tahun perusahaan akan memberikan bantuan sosial berupa parcel hari raya, selain itu perusahaan juga akan membantu para karyawan/pekerja selaku orang tua untuk mengklaim beasiswa dari BPJS ketenagakerjaan.

1.5. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini penulis ingin:

1. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia PT. Madubaru Yogyakarta dalam melakukan perekrutan karyawan/pekerja dengan tahapan, ketentuan serta aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan,
2. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan para karyawan/pekerja,
3. Fasilitas apa saja yang diberikan oleh PT. Madubaru Yogyakarta kepada karyawan/pekerja dan keluarganya.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan terdapat uraian tentang latar belakang, rumusan masalah penelitian, kerangka konsep, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II METODOLOGI DAN DESKRIPSI DIVISI SDM PT. MADUBARU

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian dan metode penelitian, informasi informan, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data, cara analisis, dan deskripsi subjek penelitian yaitu divisi SDM PT. Madubaru Yogyakarta.

BAB III TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan sub bab hasil temuan penelitian Tahapan dan Proses Menjadi Karyawan/Pekerja di PT. Madubaru Yogyakarta, Upaya Divisi SDM untuk Mengembangkan Karyawan/Pekerja, dan Layanan/Fasilitas yang Diberikan Oleh PT. Madubaru Yogyakarta untuk Karyawan/Pekerja. Sub bab pembahasan membahas tentang cara Manajemen Sumber Daya Manusia Divisi SDM PT. Madubaru dan Kesejahteraan Karyawan/Pekerja Beserta Keluarganya.

BAB IV KESIMPULAN

Dalam kesimpulan akan berisi kesimpulan hasil penelitian yang disajikan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.