

ABSTRAK

Suatu perusahaan yang baik akan menerapkan prinsip-prinsip efisiensi dan efektifitas. Hal ini tidak terlepas dari rencana-rencana, termasuk perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi perencanaan mutu, jenis dan jumlah tenaga kerja. Dalam skripsi ini penulis mencoba menganalisis rencana tenaga kerja tahun 1991 yang disesuaikan dengan tenaga kerja sesungguhnya tahun 1991. Penulis menganalisis apakah mutu tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada sesuai dengan perencanaan.

Analisis mutu tenaga kerja digunakan analisis jabatan yang terdiri dari deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan menguraikan tentang tugas, pekerjaan dan tanggung jawab tenaga kerja. Spesifikasi jabatan menguraikan tentang tingkat pendidikan dan pengalaman tenaga kerja. Dari kedua uraian tersebut dibandingkan, apakah jenis pekerjaan suatu jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman tenaga kerja. Apabila sesuai maka mutu tenaga kerja yang ada adalah baik, apabila tidak sesuai maka mutu tenaga kerja tidak baik.

Jumlah tenaga kerja dianalisis dengan analisis kebutuhan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja diperoleh dengan memperhitungkan kesempatan kerja, tingkat atrisi, tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat perpindahan tenaga kerja dan tingkat absensi.

Dari analisis kebutuhan tenaga kerja dapat diketahui apakah jumlah tenaga kerja yang direncanakan telah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Apabila sesuai berarti jumlah tenaga kerja yang direncanakan sudah tepat atau tidak terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Apabila terjadi ketidaksesuaian

berarti perencanaan jumlah tenaga kerja yang dibuat tidak tepat atau terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Apabila terjadi kelebihan sebaiknya dikurangi agar tidak terjadi pemborosan, apabila terjadi kekurangan sebaiknya ditambah agar jalannya perusahaan tidak terganggu.

Dari hasil analisis maka diketahui bahwa mutu tenaga kerja yang direncanakan sesuai dengan mutu tenaga kerja yang ada. Kesesuaian mutu tenaga kerja ini didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja. Pengalaman kerja ditunjukkan dari lama bekerja dihitung dari tahun dinas dan prestasi kerja yang ditunjukkan dari golongan tenaga kerja. Mutu tenaga kerja ditinjau dari segi pendidikan belum sesuai dengan perencanaan. Hal tersebut disebabkan proses penerimaan dengan sistem seleksi yang ketat baru pada tahun 1982, jadi tenaga kerja yang direkrut sebelum tahun 1982 sebagian besar tingkat pendidikannya masih belum sesuai dengan standar.

Perencanaan jumlah tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada tidak sesuai. Hal tersebut disebabkan perencanaan tenaga kerja tahun 1991 belum direalisasi dengan penarikan tenaga kerja baru, meskipun demikian kegiatan perusahaan tidak terganggu, karena kekurangan tenaga kerja di PASA Jatiroto diisi oleh kelebihan tenaga kerja di PG Jatiroto. Jadi permasalahan tenaga kerja di PASA diselesaikan bersama-sama dengan PG Jatiroto.