REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

1.1 Sejarah singkat PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Ramayana *Departement Store* didirikan oleh bapak Paulus Tumewu pada tahun 1974, berawal dari sebuah toko busana sederhana di Jl. H. Agus Salim (Sabang) Jakarta Pusat. Kiprah usaha Paulus di bisnis eceran ini boleh dikata memang tak terlepas dari latar belakang keluarganya sendiri yang sebagian besar memang bergelut dalam usaha eceran. Mereka telah membayangkan sebuah *Department Store* yang menjual barang-barang berkualitas dengan harga terjangkau untuk segmen berpenghasilan menengah ke bawah.

Dari hasil kerja kerasnya bersama istrinya, Lie Cuan, Paulus berhasil mewujudkan sebuah toko yang diberi nama Ramayana. Saat itu tokonya hanya memperkerjakan sekitar 40 tenaga kerja. Paulus ini boleh dikatakan memulai segalanya dari awal sekali. Kendati masih berbentuk sebuah toko kecil pada waktu itu Ramayana sudah menerapkan prinsip swalayan (melayani sendiri) meski dalam taraf kecil-kecilan.

Seiring dengan bergesernya perekonomian di dalam negeri, konsumen Indonesia tampak mulai mengenali konsep Toserba. Menyadari kenyataan itu, Paulus mulai berpikir untuk memperluas usahanya dengan membuka satu cabang Ramayana dikawasan Blok M. Sejalan dengan hadirnya cabang Ramayana ini pada tahun 1978, Paulus juga mulai memberi bendera bagi usahanya dengan nama PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Serta anak perusahaan Ramayana lainnya yang diberi nama Robinson dan Cahaya di bawah bendera PT. Ramayana *Group*. Mereka membuka toko pertama mereka yang khusus terutama di garmen dan pakaian di Jalan Sabang. Mereka

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

bernama toko mereka "Ramayana *Fashion Store*". Dengan pertumbuhan yang baik dari toko, bisnis baru yang ditambahkan produk yang selaras dengan fokus bisnis asli, yang garmen dan pakaian.

Pada tahun 1985, mode pakaian seperti sepatu, tas, aksesoris diperkenalkan. Bergerak maju dengan optimisme, Ramayana juga memperluas *coverage area* nya. Pada tahun yang sama toko *outlet* pertama di luar Jakarta dibuka di Bandung. Pada tahun 1989 Ramayana telah menjadi jaringan ritel, yang terdiri dari 13 gerai dan mempekerjakan sebanyak 2.500 pekerja. Berbagai produk yang dijual juga menjadi lebih luas untuk mencakup kebutuhan rumah tangga, mainan dan alat tulis.

Tak lama kemudian, pada tahun 1993 pusat perbelanjaan *one stop shopping* dilaksanakan di setiap toko Ramayana karena jangkauan produk dan harga yang terjangkau. Ramayana terus tumbuh, meliputi kota-kota lebih banyak dan membangun jaringan ritel yang lebih besar. Saat ini, Ramayana mengoperasikan 115 gerai di 42 kota besar dengan total area penjualan kotor sebesar 765.735 meter persegi, yang mempekerjakan 17.867 karyawan.

Perusahaan keluarga tradisional telah berkembang menjadi bisnis raksasa ritel modern. Cerita mengesankan pertumbuhan Ramayana atas waktu yang relatif singkat dari 29 tahun sebagian besar kontribusi dari kerja keras, dedikasi karyawan dan fokus bisnis yang terus berlangsung yang pada penyediaan penghasilan dasar menengah kebawah dengan nilai yang sangat baik untuk barang dagangan uang dengan menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga terjangkau. Berikut ini beberapa jumlah gerai dari PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk: [1]

[1] Dokumentasi Ramayana Mall Kudus, dikutip tanggal 17 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.1: Gerai atau Cabang PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk

NO	kode	Alamat
1	C001	Jl. Taman Mini Raya - Jakarta
2	R02	Pulo Gadung Trade Center, Jl. Raya Bekasi km 21, Pulogadung - Jakarta
3	R05	Jl. Hasanuddin Bawah Terminal Blok M Mall - Jakarta
4	R06	Jl. Pahlawan No.1000, BSD - Tangerang
5	R08	Jl. H. Agus Salim No. 34-38 - Jakarta
6	R10	Jl. Pasar Palmerah Lt. 2 - Jakarta
7	R11	Jl. Raya Ragunan No. 113, Pasar Minggu - Jakarta
8	R12	Jl. Pasar Baru No. 69 - Jakarta
9	R13	Jl. Raya Bogor, Pasar Kramat Jati, Lt. 1 - Jakarta
10	R14	Jl. Tanjung Duren Barat, Pasar Kopro Lt. 2-3 - Jakarta
11	R15	Jl. Dewi Sartika No. 1- Bogor
12	R20	Jl. Ciputat Raya, Plaza Ciputat Raya - Tangerang
13	R21	Jl. Ir. H. Juanda, Pratama Plaza - Bekasi
14	R22	Jl. Ragunan, ex Terminal Pasar Minggu - Jakarta
15	R24	Jl. Raya Pondok Gede, samping Terminal - Jakarta
16	R25	Jl. Surya Kencana No. 3 - Bogor
17	R26	Jl. Merdeka, dekat Terminal Cimone – Tangerang
18	R29	Jl. Kramat Jaya, Tugu Koja, Tanjung Priok – Jakarta
19	R30	Jl. Antasari no.1, Plaza Mitra – Banjarmasin
20	R31	Jl. Daan Mogot Raya, Kodim – Tangerang
21	R32	Jl. Tebet Raya Dalam, Pasar Tebet – Jakarta
22	R33	Jl. Yos Sudarso, Koja Plaza, Tanjung Priok - Jakarta
23	R34	Jl. Margonda Raya, Plaza - Depok
24	R35	Jl. Raya Serang, Mal Cilegon - Cilegon
25	R36	Jl. Jend. A. Yani, Jambu Dua - Bogor
26	R37	Jl. Raya Cibitung - Bogor

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

27	R38	Jl. I Gusti Ngurah Rai, Klender - Jakarta
28	R39	Jl. Veteran - Padang
29	R40	Jl. Lingkar Luar Barat, Cengkareng Timur - Jakarta
30	R41	Jl. Pattimura, Sutomo, Pantuan - Pematang Siantar
31	R42	Jl. Raya Bogor, Graha Cijantung - Jakarta
32	R43	Jl. Raya Jakarta-Bogor, Cibinong
33	R44	Jl. Pondok Raya, Plaza Bintaro, Bintaro
34	R45	Jl. Sultan Toha - Jambi
35	R46	Jl. Dr. Muwardi II, Pasar Muka - Cianjur
36	R47	Jl. Lapangan Tembak, Cibubur
37	R48	Jl. R. Intan, Pasar Bawah, Tanjung Karang - Lampung
38	R49	Jl. HOS Cokroaminoto, Ciledug - Tangerang
39	R50	Jl. Andi Pettarani; Panakukang Mas - Makasar
40	R51	Jl. Sukarno, Plaza Muara Rapak - Balikpapan
41	R52	Jl. Pasar Pangkal Pinang, Bangka
42	R54	Jl. Letkol Iskandar, Kompleks Ilir Barat Permai - Palembang
43	R55	Jl. Pulau Irian - Samarinda
44	R57	Jl. Tanjung Pura - Pontianak
45	R58	Jl. Sisingamangaraja - Medan
46	R60	Jl. Gajah Mada, Pasar Simpang 3 - Tarakan
47	R61	Jl. Lalamentik, Floabamora Mal - Kupang
48	R62	Jl. Iskandar Muda, Plasa Medan Baru - Medan
49	R63	Jl. P. Antasari, Pasar Sentra Antasari - Banjarmasin
50	R65	Jl. Aksara No. 2 - Medan
51	R66	Jl. Pemuda - Padang
52	R67	Jl. Tuparev - Karawang
53	R68	Jl. Altenatif, Cileungsi
54	R70	Jl. Pengayoman - Makasar
55	R71	Jl. Juanda - Bogor
56	R73	Jl. Emmy Saelan - Palu

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

57	R74	Jl. R.E Martadinata, Cikarang
58	R75	Jl. Veteran, Kel Kota Baru - Serang
59	R77	Jl. A.Yani. No. 1, Kel Benteng Pasar Atas - Bukit Tinggi
60	RB21	Jl. Komplek Jodoh, Marina - Batam
61	RB22	Jl. Bungur Asih - Surabaya
62	RB23	Jl. Raya Krian, Kompleks Pasar Krian
63	RB26	Jl. Wiratno - Tanjung Pinang
64	RB27	Jl. Diponegoro - Sidoarjo
65	RB28	Jl. Simpang Tujuh - Kudus
66	RB29	Jl. Jend. Sudirman - Denpasar
67	RB30	Jl. Kawasan Komersil Muka Kuning - Batam
68	RB31	Jl. Bubutan no 1-7 - Surabaya
69	RB07	Jl. Pasuketan, Mal Cirebon, Lt. 1 - Cirebon
70	RB09	Jl. Malioboro No. 124 - Yogyakarta

1.2 Sejarah Singkat Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus

Ramayana Mall Kudus, yang hadir bersama supermarket bahan makanan kering, mulai berdiri dari bulan Agustus tahun 2001 berada di Jl. Simpang Tujuh Demaan, Kudus, Jawa Tengah. Dengan luas area 4.400 meter persegi terdiri atas empat lantai. Lantai pertama ditempati khusus pakaian wanita dewasa, remaja dan anak-anak. Lantai dua, pakaian laki-laki. lantai tiga, sepatu, sandal wanita dan laki-laki, aksesoris, tas laki-laki dan perempuan. Lantai empat, supermarket Robinson dan pusat permainan ZONE 2000. Gedung yang ditempati Ramayana merupakan milik PT Jakarta Intiland, yang masih satu keluarga dengan Ramayana. Gedung ini berada di salah satu sisi alun-alun Kudus, sisi timur. Kantor bupati Kudus ada di sisi selatan alun-alun. Selain Ramayana, yang buka gerai di mall itu adalah *Kentucky*

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Fried Chicken. Ramayana Mall Kudus memiliki kurang lebih 225 terdiri dari karyawan tetap berjumlah 90, SPG 135.[2]

1.2.1 Visi dan Misi Perusahaan

Seperti perusahaan lainnya, Ramayana Lestari Sentosa Tbk memiliki visi dsan misi agar perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Visi dan misi yang dimiliki Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus berasal dari visi dan misi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Visi dan misi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, sebagai berikut:

- **VISI**

  Sebagai perusahaan jaringan retail yang berkomitmen untuk melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah, kami bertekad untuk menyajikan beragam produk dengan harga yang wajar dan terjangkau dengan layanan pelanggan yang ramah dan sopan.

- **MISI**

  Perusahaan mampu mengembangkan usahanya dan menjaga citra perusahaan.

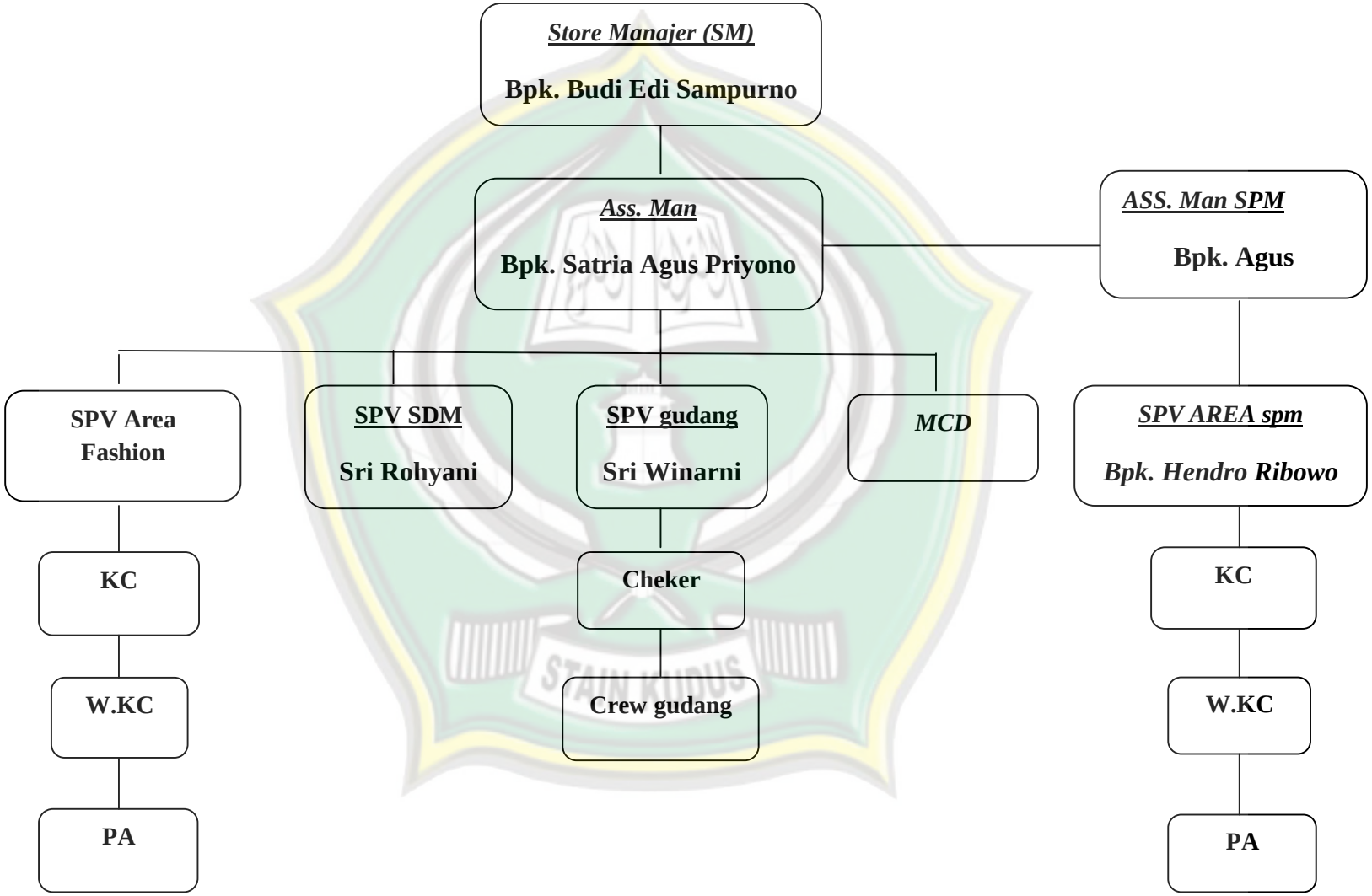
1.2.2 Stuktur Organisasi

Struktur organisasi yang dimiliki oleh Ramayana Mall Kudus dipimpin oleh seorang manajer yang disebut *store manajer* atau kepala toko. *Store manajer* ini membawahi dua asisten manajer divisi. Tiap divisi dibagi berdasarkan pengelompokan produk, yaitu divisi supermarket dan fashion. Untuk lebih jelasnya, Struktur organisasi dan deskripsi jabatannya adalah sebagai berikut:[3]

[2] Dokumentasi Ramayana Mall Kudus, dikutip tanggal 17 Agustus 2017.
[3] Dokumentasi Ramayana Mall Kudus, dikutip tanggal 17 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

Gambar 4.1: Struktur Organisasi



REPOSITORI STAIN KUDUS

1. *Store manager* atau kepala toko (SM): sebagai pemimpin tertinggi di toko yang mengkoordinasi dan tanggung jawab atas seluruh kegiatan oprasional toko.
2. *Asisten manager* atau wakil kepala toko (Ass. Man): membawahi supervisor. asisten manager ini bertugas mengontrol aktivitas supervisor, kepala counter, dan wakil kepala *counter* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. *Asisten manager supermarket* (Ass. Man SPM): membawahi supervisor area supermarket. asisten manager ini bertugas mengontrol aktivitas supervisor, kepala *counter*, wakil kepala counter, dan pramuniaga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
4. *Supervisor* area *fashion* (SPV area *fashion*): memimpin dan mengawasi kepala counter, wakil counter, dan pramuniaga dalam menjalankan aktivitas di counter area fashion.
5. *Supervisor* area supermarket (SPV area SPM): memimpin dan mengawasi kepala counter, wakil counter, dan pramuniaga dalam menjalankan aktivitas di counter area supermarket.
6. *Supervisor* sumber daya manusia (SPV SDM): bertugas menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di toko.
7. Kepala *Counter* (KC): membawahi W.KC dan pramuniaga. Bertugas membuat laporan penjualan serta memesan barang untuk counternya dan mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
8. Wakil kepala *counter* (W.KC): Membawahi pramuniaga. Bertugas membuat laporan hasil penjualan mengenai barang cepat laku, laku, dan barang mati.
9. *Merchandise Control Department* (MCD): bertugas mengontrol dan menyiapkan barang untuk counter-counter.
10. Pramuniaga (PA): bertugas melayani konsumen dalam penjualan barang di counter.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

11. *Supervisor* Gudang: Bertugas dan bertanggung jawab serta mengawasi terhadap penerimaan dan pengeluaran baik dari pusat maupun suplier.
12. *Crew* Gudang: orang yang bertugas di tempat penyimpanan stock barang sebelum masuk ke *counter* (gudang umum, bazar, dan sepatu)
13. *Cheker*: orang yang bertugas mengecek barang yang datang maupun keluar dari gudang.

1.2.3 Gambaran Produk

Ramayana Kudus merupakan usaha ritel yang menyediakan berbagai jenis barang, mulai barang jenis peralatan rumah tangga, asesoris, pakaian, sandal, sepatu, hingga makanan dan minuman. Secara umum, produk yang terdapat di ramayana Kudus digolongkan kedalam dua kelompok, yaitu supermarket (elektronik, makanan, minuman, dan kebutuhan pokok) dan fashion (pakaian anak, sepatu, asesoris, perlengkapan olahraga, tas, pakaian remaja dan dewasa). Pengelompokan ini dilakukan untuk memudahkan dalam mengelola produk dan untuk memudahkan konsumen dalam mencari dan memilih produk yang akan dibeli.

B. Diskripsi Data Penelitian

1. Data Tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Dilakukan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus.

Perencanaan sumber daya manusia adalah hal paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik. dengan perencanaan yang baik, akan dapat diraih oleh perusahaan. penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan. Perencanaan kepegaiwaian di Ramayana Mall Kudus meliputi:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. Proses rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuan.[4] Dalam proses rekrutmen perlu di tetapkan berbagai persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi seseorang dalam melamar suatu pekerjaan mulai dari batas usia, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja dll. Untuk melakukan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa tahapan.

Berikut ini langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

1) Menentukan jabatan yang kosong dan berapa orang yang dibutuhkan.
2) Analisia informasi jabatan dan penentuan kreteria pelamar.
3) Memilih sumber rekrutmen.
4) Memilih Metode Rekrutmen.
5) Menerima lamaran kerja.

Dalam merekrut karyawan baru langkah-langkah yang dilakukan Ramayana Kudus *pertama* kali adalah menentukan jabatan yang kosong dan berapa orang yang dibutuhkan. *Kedua*, analisis informasi jabatan dan penentuan kreteria pelamar. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Sri Rohyani:

"kriteria khusus pelamar, tinggi badan minimal 157cm (wanita) dan 165cm (pria), batas maksimal umur 22 Tahun, berpenampilan menarik, berpendidikan: SMA/Sederajat, siap bekerja dalam Tim."[5]

Dengan adanya kreteria pelamar akan semakin mudah untuk menentukan calon pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Ketiga*, memilih sumber rekrutmen. untuk menghindari pemborosan Ramayan Kudus memilih sumber internal. selain dari sumber internal Ramayan Kudus juga menggunakan sumber eksternal melalui: iklan surat kabar, papan pengumuman depan Ramayana, Depnakertrans, lembaga

[4] Wahibur Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hal. 38.

[5] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pendidikan, dan lain sebagainya. Sebagaimana wawancara peneliti dengan HRD Ramayana Kudus:

"Biasanya langkah pertama dalam mencari karyawan kita memberi tahu kepada karyawan disini kalo ada lowongan kerja, bagi saudara atau teman yang sedang mencari pekerjaan tolong dikasih tau. dan juga menggunakan sumber eksternal melalui: iklan surat kabar, papan pengumuman depan Ramayana, Depnakertrans, lembaga pendidikan, dan lain sebagainya"

Keempat, memilih metode rekrutmen. Metode yang digunakan PT. Ramayan Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus adalah metode terbuka, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia.

b. Proses Seleksi dan Penempatan

Ada beberapa tahap dalam prosedur seleksi yang bisa digunakan antara lain:

a) Penerimaan Lamaran
b) Tes-Tes Penerimaan terdiri dari beberapa tes yaitu:
    1. Tes-tes psikologi (*Psychological T*ests)
    2. Tes-tes pengetahuan (*Knowledge Tests)*
    3. *T*es-tes kinerja *(Performance Test)*
c) Wawancara Akhir
d Keputusan Penerimaan

Hal ini sesuai hasil wawancara dengan HRD Ramayana Kudus yang mengatakan:

"prosedur dan alur seleksi karyawan meliputi: penerimaan lamaran, tes-tes penerimaan (tes tertulis, tes psikologi dan tes kinerja), wawancara dan yang terakhir keputusan penarimaan. Penempatan kerja berdasarkan pengalaman kerja seseorang tenaga kerja dapat melihat melalui lamanya pekerjaan yang dilakukan sebelumnya."[6]

Pada perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas pihak Ramayana memiliki standarisasi karyawan. Tidak hanya kualitas karyawan yang baik tetapi

[6] Wawancara dengan Ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, pada tanggal 18 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

juga perlu dilakukan peramalan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang. Sesuai dengan penjelasan dari Ibu Sri Rohyani mengatakan:

> "untuk karyawan di sini terbagi atas dua yaitu, karyawan Ramayana sendiri dan SPG-SPG. SPG Ramayana terbagi menjadi dua yaitu, kontrak dan tetap. kalau sifatnya tetap termasuk jangka panjang. Misalkan ada karyawan yang keluar, kita harus segera mungkin untuk mengisi kekosongan tersebut. Sedangkan karyawan tidak tetap termasuk jangka pendek, karena proses perekrutan hanya dilakukan pada saat Bulan-bulan ramai saja. Yang masa kerjanya 1 bulan sampai 2 bulan saja, setelah itu kita stop.[7]

Untuk mendapatkan karyawan magang atau kontrak pada bulan-bulan besar pihak HRD Ramayana melakukan perencanaan perekrutan 2 bulan sebelum hari besar (Idul Fitri, dan lain-lain), jumlah atau target karyawan yang dibutuhkan biasanya melihat dari tahun sebelumnya. Untuk meramal banyak tidaknya karyawan yang akan direkrut.

Yang diharapkan dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mempunyai kualitas kinerja yang baik dalam artian bukan hanya secara fisik dan komunikasi tapi juga mempunyai kelebihan menjual barang dan menjaga barang.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus berjalan dengan cukup baik.

2. Data tentang Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Fungsi perencanaan sumber daya manusia di Ramayan Kudus sangat penting. Karena menempatkan sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan sales penjualan. Menurut Pak Yoyok selaku Asisten Manajer.[8] Adanya rencana semua kegiatan akan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Sri Rohyani mengatakan:

[7] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18Agustus 2017.

[8] Wawancara dengan Bpk Yoyok selaku Ass. Man Ramayana Kudus, tanggal 17Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

"Segala sesuatu yang ingin dicapai bisa sesuai dengan planning (rencana) akan terarah sesuai tujuan. sasaran yang akan dituju akan lebih mudah di raih. Misalnya, merencanakan perekrutan jauh-jauh hari sebelum diadakannya proses rekrutmen perekrutan"[9]
Pendapat lain diutarakan oleh pihak asisten manajer:

"Menempatkan SDM dibidang penjualan yang banyak pengunjungnya sesuai kebutuhan. Misalkan, dalam satu brand, Ada 5 counter memiliki 10 karyawan. Fungsi SDM disini sebagai sales penjualan, untuk menempatkan karyawan yang produktif dapat dilihat dari prospek penjualan terbesar di 5 counter tersebut. Penjualan paling tinggi terletak di counter satu, kita bisa meletakkan karyawan terbanyak dalam satu counnter. Tidak menutup kemungkinan kita mengevaluasi dari titik rawan, karena kita tidak hanya menjual tapi juga mengawasi barang yang hilang."[10]

fungsi perencanaan yang meresap dan menyinari fungsi-fungsi manajemen yang lainnya (pengorganisasian, penyusunan personalia, kepemimpinan, pengarahan, pengendalian dan kompensasi).[11]

3. Data tentang Kendala dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus

Dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja kendala yang dihadapi oleh perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus berasal dari lingkup eksternal perusahaan yaitu dari pelamar kerja atau pekerja yang belum siap dengan tugas yang akan di pertanggung jawabkan. Sesuai hasil wawancara di lapangan dengan ibu Sri Rohyani mengatakan:

"kendala dalam perencanaan kepegawaian khususnya merekrut karyawan baru biasanya belum siap bekerja baik dari segi keterampilan, penyesuaian dengan suasana yang ada di sekolah dengan kondisi di

[9] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

[10] Wawancara dengan Bpk Yoyok selaku Ass. Man Ramayana Kudus, tanggal 17Agustus 2017.

[11] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta, Edisi Revisi, hal.256.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

lapangan yang berbeda. Cara mengatasinya nanti dengan tranning, refreshing, dan motivasi."[12]
Masalah yang sering muncul biasanya pada kemampuan dan keterampilan yang belum memadahi. Karena *skill* yang dibutuhkan perusahaan department store dengan perusahaan yang lain itu berbeda.

Selain itu ada juga pelamar yang menginginkan *shift* sore saja, karena para pelamar masih mengikutu pendidikan.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis tentang perencanaan sumber daya manusia dilakukan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus.

Melihat dari data di atas yang telah dipaparkan dapat dianalisis bahwa Perencanaan sumber daya manusia adalah proses memperoleh karyawan yang tepat, baik jumlah, kualitas pada jabatan maupun waktu yang tepat.[13] Dengan adanya perencanaan, manajemen menjadi terbantu dalam menjalankan tugas-tugasnya dan lebih dapat melakukan pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas pengelolaan SDM. Perencanaan SDM pada Ramayana Kudus dapat dikatakan sudah efektif karena dalam pelaksanaan rekrutmennya berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori-teori perencanaan kepegaiwaian yang meliputi: proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan.

Di Ramayana Kudus sudah ada prosedur secara rinci yang menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusia. Hal ini mengakibatkan perencanaan sumber daya manusia berjalan dengan baik. penulis menemukan proses perencanaan sumber daya di Ramayana Kudus, merencanakan dan meramalkan sumber daya manusia dilakukan melalui peramalan kebutuhan SDM dimasa depan untuk memastikan persediaan dan permintaan sumber daya manusia, yang dilakukan 2 bulan sebelum diadakannya proses rekrutmen. Misannya, pada hari-hari besar

[12] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

[13] Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hal. 80.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

yang membutuhkan karyawan tambahan atau ada karyawan yang akan *resign* dengan segera melakukan rekrutmen untuk mengisi jabatan yang kosong. Seperti yang didijelaskan oleh Ibu Sri Royani mengatakan:

> "segala sesuatu yang ingin dicapai bisa sesuai dengan *planning* (rencana) akan terarah sesuai tujuan, sasaran yang akan dijutu akan lebih mudah di raih. Misalnya, merencanakan perekrutan jauh-jauh hari sebelum diadakannya proses perekrutan."[14]

Hal yang sama pernah diteliti oleh Stelly Greviany Hosan dan Maria Praptiningsih dengan judul " Analisis Proses Perencanaan Sumber Dayan Manusia pada PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya". Diketahui bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia di PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya masih perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia di perusahaan. Peneliti menemukan proses perencanaan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan melalui aktivitas peramalan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan untuk memastikan persediaan dan permintaan sumber daya manusia. Sedangkan aktivitas perencanaan program berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat atau telah dicapai secara konsisten (manajemen kinerja) dan berkaitan dengan aktivitas pengelolaan pengembangan karir karyawan (manajemen karir).[15]

Perbandingan dari hasil penelitian tersebut sama-sama menggunakan variabel tentang perencanaan Sumber Daya Manusia yang hasilnya hampir sama. Dan mempunyai perbedaan dari segi obyek penelitian yang berbeda.

Dengan demikian perencanaan SDM harus betul-betul direncanakan dan dilakukan dengan tepat sehingga perencanaan tenaga kerja yang dihasilkan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

---

[14] Wawancara dengan Ibu Sri Royani selaku HRD Ramayan Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

[15] Stelly Greviany Hosan dan Maria Praptiningsih, *Analisis Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia* pada PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya, AGORA Vol. 2, No.2, (2014), hal. 1.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. Proses Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen perlu di tetapkan berbagai persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi seseorang dalam melamar suatu pekerjaan mulai dari batas usia, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja dll. Untuk melakukan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa tahapan.

Berikut ini langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

1). Menentukan jabatan yang kosong dan berapa orang yang dibutuhkan.

Tahapan awal dari proses rekrutmen adalah mengidentifikasi kekosongan jabatan disetiap departemen yang ada dalam organisasi. Identifikasi ini meliputi berbagai hal termasuk: pekerjaan baru karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau pensiun yang direncanakan. Dengan memperhatikan informasi tersebut maka dapat diketahui berapa jumlah jabatan yang kosong dan keahlian apa saja yang dibutuhkan serta berapa jumlah orang yang dibutuhkan.

2). Analisia informasi jabatan dan penentuan kreteria pelamar.

Setelah mengetahui kekosongan jabatan, maka langkah selanjutnya memahami informasi yang terkait dengan *job description* dan *job spessification* sebagai landasan dalam menentukan kreteria dan persyaratan jabatan. Ada beberapa hal penting yang perlu diperoleh dalam analisis informasi jabatan ini adalah menentukan kreteria yang terkait dengan pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ini.[16] Seperti yang dikatakan oleh Ibu Sri Rohyani:

> "kriteria khusus pelamar, tinggi badan minimal 157cm (wanita) dan 165cm (pria), batas maksimal umur 22 Tahun, berpenampilan menarik, berpendidikan: SMA/Sederajat, siap bekerja dalam Tim."[17]

[16] Wahibur Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hal. 39.

[17] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3). Memilih sumber rekrutmen.

Setelah ada kreteria, maka perlu ditentukan dimana diperoleh calon-calon karyawan, apakah dari internal atau eksternal perusahaan. Untuk menghindari pemborosan, untuk mengisi lowongan jabatan tersebut hendaknya memprioritaskan sumber internal.[18] Sebagaimana wawancara peneliti dengan HRD Ramayana:

"Biasanya langkah pertama dalam mencari karyawan kita memberi tahu kepada karyawan disini kalo ada lowongan kerja, bagi saudara atau teman yang sedang mencar tolong dikasih tau."[19]

Selain dari sumber internal Ramayana juga menggunakan sumber eksternal perusahaan melalui: iklan surat kabar, papan pengumuman depan Ramayana, Depnakertrans, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan lain sebagainya. Hal ini sesuai wawancara dengan Ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana.

4). Memilih Metode Rekrutmen

Terdapat dua metode dalam rekrutmen, yaitu: metode internal dan metode eksternal.

Pertama: Metode internal dapat dilakukan dengan cara: *job posting* (penawaran terbuka untuk jabatan tertentu), persediaan/daftar keterampilan (*skill inventories*), rekomendasi dari karyawan.

Kedua: Metode Eksternal: walk-in applicant, sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja. *Write-in*, berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan. Iklan. Agen-agen penempatan tenaga kerja. Lembaga-lembaga pendidikan dan dan pelatihan.[20]

Metode yang digunakan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus adalah metode terbuka, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia.

---

[18] Mila Badriyah, *Op*. Cit, hal. 40.

[19] Hasil wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, pada tanggal 18 Agustus 2017

[20] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Ibid.*, hal. 141-146.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa di perusahaan ini sudah memenuhi prosedur SOP di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus dan sesuai dengan teori Hadari Nawai dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, yang menjelaskan bahwa rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasail penelitian yang dilakukan oleh Desi Ratnasari yang menunjukkan proses rekrutmen Limnas dapat dikatakan kurang baik dikarenakan dalam pelaksanaan rekrutmennya tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan teori-teori rekrutmen yang ada dan masih banyak hal-hal yang menjadi kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki dan dibenahi seperti tidak adanya test akademik dan untuk masalah pengumuman yang bersifat tertutup sehingga tidak diketahui oleh semua masyarakat untuk itu perlu adanya keterbukaan informasi bisa melalui media massa, iklan, internet dan lain sebagainya.

b. Proses seleksi

Ada beberapa tahap dalam prosedur seleksi yang bisa digunakan antara lain:

a). Penerimaan Lamaran

Dari hasil dari proses rekrutmen, maka terkumpul lamaran-lamaran dari calon karyawan. Langkah selanjutnya adalah melakukan seleksi terhadap lamaran-lamaran yang ada, mana calon yang memenuhi kualifikasi dan mana calon yang tidak memenuhi kualifikasi. Dari calon-calon yang memenuhi kualifikasi akan dipanggil untu mengikuti tes-tes penerimaan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

b). Tes-Tes Penerimaan

1. Tes-tes psikologi (*Psychological T*ests) yaitu tes yang digunakan untuk mengetahui kepribadian, kecerdasan, bakat, minat dan motivasi dalam berprestasi.
2. Tes-tes pengetahuan (*Knowledge Tests)* yaitu tes yang digunakan untuk menguji pengetahuan yang dikuasai oleh para calon-calon karyawan terkait dengan tugas yang akan dikerjakan jika diterima. Ujian ini memiliki peran penting dalam menentukan kelulusan seorang pelamar, karena akan berpengaruh dalam kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Tes-tes kinerja *(Performance Test)* yaitu tes yang digunakan untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Ujian ini bertujuan menguji calon karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tes ini bersifat tehnis sesuai dengan jabatan yang dilamar.

e). Wawancara Akhir

Setelah melalui berbagai macam tes, sebelum memutuskan siapa karyawan yang diterima siapa yang ditolak maka perlu dilakukan wawancara akhir. Wawancara ini akan dilakukan oleh atasan langsung (penilai) yang bertanggung jawab terhadap karyawan baru. Dari hasil wawancara, penilai dapat mengambil kesimpulan kelayakan seorang calon untuk mengisi jabatan tertentu yang dibutuhakan oleh perusahaan.

f). Keputusan Penerimaan

Setelah wawancara akhir akan diputuskan siapa calon karyawanyang diterima, keputusan ini bisa diambil oleh atasan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

langsung atau departement personalia. Keputusan ini akan mengakhiri proses rekrutmen dan seleksi karyawan.[21]

Hal ini sesuai hasil wawancara dengan HRD Ramayana Kudus yang mengatakan:

"alur seleksi karyawan meliputi: Tes tertulis. Tes Psikologi, dan yang terakhir wawancara"[22]

proses seleksi membutuhkan waktu satu hari sampai dua hari. Tes tertulis (psikotes), wawancara dilakukan pada saat pemanggilan seleksi kerja. Yang terlibat Pada tahap proses penyeleksi dilakukan oleh Supervisor HRD dan Supervisor lainnya.[23]

proses penyeleksi dilakukan oleh Supervisor HRD dan Supervisor lainnya.[24] Setelah serangkaian proses rekrutmen dan seleksi selesai, akan diberikan pengumuman via telepon dan akan diberitahukan sebelum bekerja harus ditraining selama 2 minggu. Jenis training yang diberikan kepada karyawan baru adalah *skill* atau *creativity training* adalah jenis training karyawan yang dikhususkan untuk memberikan *skill* dan pengetahuan baru bagi karyawan. Misalkan cara melayani konsumen yang baik dan diberitau tugas-tugas yang akan dikerjakan. *retraining* atau pelatihan ulang yang diberikan pada karyawan secara berkala.

[21] Wahibur Rahman, *Op.* Cit, hal. 48-51.

[22] Hasil wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, pada tanggal 18 Agustus 2017.

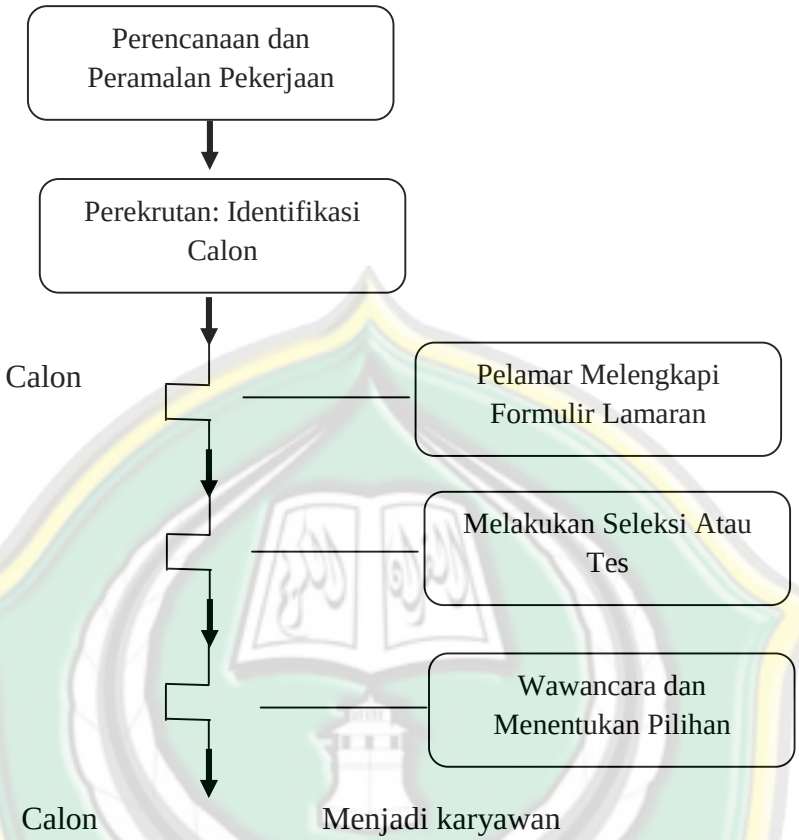
[23] Wawancara dengan Bapak Yoyok selaku Ass. Man Ramayana Kudus, pada tanggal 17 Agustus 2017.

[24] Wawancara dengan Bapak Yoyok selaku Ass. Man Ramayana Kudus, pada tanggal 17 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.2 Proses Perekrutan dan Seleksi[25]



c. Proses penempata

Berdasarkan penelitian bahwa setelah mengadakan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia selanjutnya dilakukan adalah proses penempatan kerja. Seleksi dan penempatan termasuk serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang calon karyawan di terima atau di tolak, tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di perusahaan. penempatan merupakan proses kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan

[25] Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Katalog Dalam Terbitan, Malang, 2005, hal. 51.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

(demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.[26] Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan ibu Sri Rohyani mengatakan:

> "Penempatan kerja berdasarkan pengalaman kerja seseorang tenaga kerja dapat melihat melalui lamanya pekerjaan yang dilakukan sebelumnya."[27]

Penempatan karyawan Ramayana Kudus dapat dikatakan sudah efektif. Sesuai dengan kebutuhan, keterampilan dan kepribadian calon karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus berjalan dengan cukup baik. Dengan demikian perencanaan SDM harus betul-betul direncanakan dan dilakukan dengan tepat sehingga perencanaan tenaga kerja yang dihasilkan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Analisis tentang Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan.

Fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan fungsi utama dan pertama dalam manajemen, maksudnya adalah bagaimana aktivitas fungsi-fungsi manajemen yang lainnya itu sangat bergantung pada fungsi perencanaan yang meresap dan menyinari fungsi-fungsi manajemen yang lainnya (pengorganisasian, penyusunan personalia, kepemimpinan, pengarahan, pengendalian dan kompensasi).

a. Kepemimpinan.

Manajer memotivasi karyawan dengan cara: (1) apabila karyawan bekerja dengan baik, maka mereka akan mendapatkan bonus. (2) Manajer juga melakukan kebijakan religi yaitu mengadakan acara rohani, seperti pengajian untuk karyawan muslim yang selalu

[26] Mila Badriah, *Op*. Cit., hal. 124.
[27] wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, pada tanggal 18 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dilaksanakan pada hari Jumat. Manajer Ramayana menerapkan sistem kekeluargaan pada para karyawannya, untuk berkomunikasi antar karyawan dengan pemimpin tidak perlu memakai birokrasi yang rumit.

b. Pengarahan.

Pengarahan SDM perlu direncanakan agar mereka bekerja giat, efektif, dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sesuai dengan wawancara Ibu Sri Rohyani yang menjelaskan: "Memberikan memotivasi karyawan agar giat bekerja secara optimal, agar mencapai target penjualan yang di tentukan oleh perusahaan."[28]

Adanya perencanaan, semua kegiatan akan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Sri Rohyani yang mengatakan: "Segala sesuatu yang ingin dicapai bisa sesuai dengan planning (rencana) akan terarah sesuai tujuan. sasaran yang akan dituju akan lebih mudah di raih. Misalnya, merencanakan perekrutan jauh-jauh hari sebelum perekrutan"[29]

c. Penempatan.

Menempatkan SDM dibidang penjualan yang banyak pengunjungnya sesuai kebutuhan. Misalkan, dalam satu brand, Ada 5 counter memiliki 10 karyawan. Fungsi SDM di sini sebagai sales penjualan, untuk menempatkan karyawan yang produktif dapat dilihat dari prospek penjualan terbesar di 5 counter tersebut. Penjualan paling tinggi terletak di *counter* satu, kita bisa meletakkan karyawan terbanyak dalam satu counter. Tidak menutup kemungkinan kita mengevaluasi dari titik rawan, karena kita tidak hanya menjual tapi juga mengawasi barang yang hilang.[30]

---

[28] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

[29] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

[30] Wawancara dengan Bapak Yoyok selaku Asisten Manajer Ramayana Kudus, tanggal 17 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

d. Pengendalian.

manajer melakukan kontrol kinerja operasional setiap hari dan setiap akhir bulan dengan melakukan evaluasi terhadap penjualan barang, mengecek laporan keuangan serta riset-riset yang harus dijalankan untuk peeriode berikutnya.

e. Kompensasi.

Perencanaan kompensasi perlu direncanakan dengan baik, supaya dapat mendorong gairah kerja karyawan. Di Ramayana memiliki kompensasi bagi karyawan yang meliputi:

1. Cuti bersalin.
2. BPJS Kesehatan ketenagakerjaan.

3. Analisis tentang kendala dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus.

Dalam melaksanakan proses perencanaan sumber daya manusia pasti berhadapan dengan berbagai persoalan baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Adapun beberapa kendala dalam perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Standar kemampuan sumber daya manusia

Standar kemampuan sumber daya manusia yang pasti sehingga informasi kemampuan sumber daya manusia hanya berdasarkan ramalan-ramalan (prediksi) yang sifatnya subjektif. Hal ini menjadi kendala yang serius dalam PSDM untuk menghitung potensi SDM secara pasti.

b. Situasi sumber daya manusia

Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Hal ini menjadi kendala proses PSDM yang baik dan benar.[31]

[31] Mila Badriyah, *Op.*Cit, hal. 72.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kendala yang dihadapi oleh perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus berasal dari lingkup internal dan eksternal perusahaan yaitu dari pelamar kerja atau pekerja yang belum siap dengan tugas yang akan di pertanggung jawabkan. Sesuai hasil wawancara di lapangan dengan ibu Sri Rohyani mengatakan:

"kendala dalam perencanaan kepegawaian khususnya merekrut karyawan baru biasanya belum siap bekerja baik dari segi keterampilan, penyesuaian dengan suasana yang ada di sekolah dengan kondisi di lapangan yang berbeda. Cara mengatasinya nanti dengan di training selama 2minggu."[32]

Kendala-kendala tersebut berupa kendala yang berkaitan analisis perencanaan sumber daya manusia yang masih mengikuti pusat yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, kendala berupa ketersediaan sumber daya manusia dalam merekrut karyawan yang tidak memenuhi target perusahaan, karena minimnya pelamar dan target penerimaan karyawan yang terlalu tinggi. Dan banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan karena bosan dengan pekerjaannya atau gaji yang terlalu sering dipotong untuk menggantikan ganti rugi terhadap stand atau barang yang dijaga oleh pegawai sebagai ganti rugi barang yang hilang. Selain itu ada juga pelamar yang menginginkan *shift* sore saja, karena para pelamar masih mengikutI pendidikan.

Untuk mengatasi kendala tersebut pihak Ramayana melakukan *training* kepada karyawan baru agar siap bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasail penelitian yang dilakukan oleh Desi Ratnasari yang menunjukkan kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen perlindungan masyarakat (Linmas) di antaranya adalah kendala yang berupa dana. Kemudian kendala selanjutnya ialah

[32] Wawancara dengan ibu Sri Rohyani selaku HRD Ramayana Kudus, tanggal 18 Agustus 2017.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

mengenai kurangnya kualitas sumber daya manusia Perlindungan masyarakat (Linmas).

D. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan peroduktivitas suatu perusahaan harus melaksanakan perencanaan sumber daya manusia meliputi: rekrutmen, seleksi dan penempatan.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

a. Dalam penelitian ini dapat dihunakan bahan pertimbangan perusahaan terutama yang berkaitan dengan melaksanakan proses perencanaan sumber daya manusia.
b. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai perencanaan sumber daya manusia.

http://eprints.stainkudus.ac.id