

SKRIPSI

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
SUCOFINDO PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

RONI PASLAH
NPM: 165210546

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT.

SUCOFINDO PEKANBARU

Oleh

RONI PASLAH

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bagaimana penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner penelitian. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Sampling Jenuh (*sampling sensus*). Berdasarkan hasil analisis penempatan kerja karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru adalah pada dimensi pendidikan dengan kategori sangat baik, kemudian dimensi pengetahuan kerja dengan kategori baik, dimensi keterampilan kerja dalam kategori baik, dimensi pengalaman kerja dalam kategori sangat baik dan pada dimensi usia dalam kategori baik. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa analisis penempatan kerja karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori baik dan sudah optimal.

Kata Kunci : *Penempatan Kerja, Karyawan*

ABSTRACT

EMPLOYEE PLACEMENT ANALYSIS AT PT. SUCOFINDO

PEKANBARU

By

RONI PASLAH

This study aims to find out how the work placement of employees at PT. Sucofindo Pekanbaru. This research was carried out using quantitative methods using primary data and secondary data obtained through research questionnaires. The sampling method in this study is to use the saturated sampling method (census sampling). Based on the results of the analysis of employee work placements at PT. Sucofindo Pekanbaru is in the education dimension with a very good category, then the work knowledge dimension in a good category, the job skills dimension in a good category, the work experience dimension in a very good category and on the age dimension in a good category. From the results of the study concluded that the analysis of employee work placement at PT. Sucofindo Pekanbaru is in the good category and has been optimal.

•
Keywords: Employees Placement

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Penempatan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Penempatan Tenaga Kerja	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	16
2.1.3 Konsep Penempatan Kerja.....	20
2.1.4 Sistem dan Prosedur Penempatan Kerja	25
2.1.5 Kendala Dalam Penempatan Kerja.....	27
2.1.6 Indikator Penempatan Kerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1 Sejarah singkat Perusahaan	38
4.2 Visi Dan Misi PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru.....	40
4.3 Struktur Organisasi PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru	41
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	43

4.5 Tata Kelola PT. Sucofindo (Persero) Cabang Pekanbaru	47
4.6 Aktivitas Perusahaan.....	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Identitas Responden	51
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia	52
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
5.2 Uji Kualitas Data.....	58
5.2.1 Uji Validitas	58
5.2.2 Uji Reliabilitas	60
5.3 Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru	61
5.3.1 Pendidikan	64
5.3.2 Pengetahuan Kerja.....	70
5.3.3 Keterampilan Kerja	78
5.3.4 Pengalaman Kerja.....	85
5.3.5 Usia.....	92
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1.1	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Jenjang Jabatan Pada PT. SUCOFINDO	6
Tabel	1.2	Persyaratan Penempatan Karyawan dan Pendidikan Karyawan Yang di Tempatkan Pada Jabatan di PT. Sucofindo Pekanbaru ..	10
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel	3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel	5.1	Data Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	52
Tabel	5.2	Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel	5.3	Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel	5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel	5.5	Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Penempatan Kerja Karyawan	59
Tabel	5.6	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	60
Tabel	5.7	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	61
Tabel	5.8	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Pendidikan Dengan Jabatan.....	66
Tabel	5.9	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Alteratif.....	68
Tabel	5.10	Tanggapan Responden Mengenai Jabatan Sesuai Pengetahuan ..	72
Tabel	5.11	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Prosedur Kerja..	74
Tabel	5.12	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Metode Proses Pekerjaan.....	77
Tabel	5.13	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Mental Pada PT. Sucofindo Pekanbaru	80
Tabel	5.14	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Fisik	82
Tabel	5.15	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Sosial.....	84
Tabel	5.16	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Dilakukan	88
Tabel	5.17	Tanggapan Responden Mengenai Lamanya Melakukan Pekerjaan	91
Tabel	5.18	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Usia Dengan Posisi Kerja.....	95
Tabel	5.19	Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Usia Dengan Kondisi Fisik.....	96
Tabel	5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Analisis Penempatan Kerja Karyawan	99

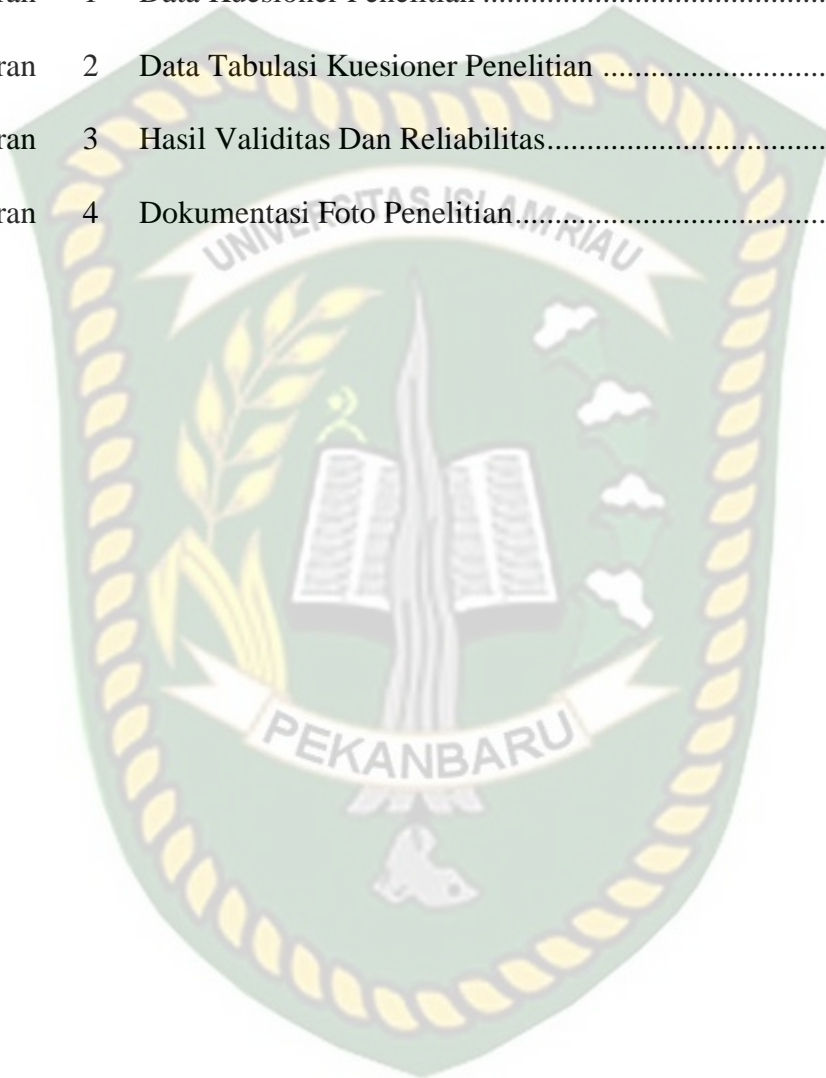
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru.....43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Data Kuesioner Penelitian
Lampiran	2	Data Tabulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran	3	Hasil Validitas Dan Reliabilitas.....
Lampiran	4	Dokumentasi Foto Penelitian.....



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Langkah awal dalam menghasikan sumber daya manusia yang terampil dan handal, adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebagai pondasi berdirinya sebuah perusahaan maka perusahaan berusaha untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari karyawan tersebut, hal yang dilakukan antara lain dengan pemberdayaan karyawan. Dalam rangka Pemberdayaan karyawan maka diperlukan karyawan yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan organisasi, karena

penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang sesuai akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Hasibuah (2002:71) dalam Liatatul Azizah (2013:1) bahwa Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah kunci memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan.

Penempatan karyawan merupakan proses untuk menempatkan seseorang pada bidang-bidang yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat dasarnya berdasarkan penilaian dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sebagai standar evaluasi.

Menyesuaikan faktor tersebut tidak mudah bagi seorang karyawan yang baru yang belum dikenal, karena alasan itulah maka penempatan pertama biasanya berstatus percobaan. Penempatan karyawan baru ini harus dilakukan orientasi dan induksi. Orientasi artinya, memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkannya kepada pada karyawan lama. Orientasi kurang tepat apabila dinyatakan sebuah langkah, oleh karena itu merupakan sebuah aktivitas yang berlangsung terus. Orientasi dimulai sebelum induksi dan setelah itu diikuti oleh apa yang dinamakan follow-up (Tindak lanjut).

Perusahaan-perusahaan tertentu berusaha untuk mempertahankan seorang karyawan dengan jalan menyediakan penempatan temporer atau penempatan sementara pada pekerjaan tertentu apabila tidak terdapat lowongan pekerjaan yang cocok bagi karawan tersebut. Karyawan akan segera dipindahkan pada pekerjaan

yang lebih sesuai bila ada lowongan pekerjaan yang lebih cocok bagi karyawan tersebut. Penempatan karyawan merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Penempatan karyawan dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan kerja karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Fenomena kejadian yang disebabkan oleh penempatan kerja adalah adanya karyawan yang keluar, pensiun, dan meninggal dunia pada PT. Sucofindo Pekanbaru mengakibatkan perlu dilakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru ataupun melakukan promosi dan transfer pada karyawan lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

Seringkali terjadinya beberapa permasalahan yang ditemui di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru ini seperti masalah dari karyawan non manajer adalah karyawan kurang memahami aturan dari penempatan yang diberikan, perbedaan persepsi mengenai penafsiran suatu ketentuan, cara penyelesaian masalah tidak sesuai dengan SOP dan pengerjaan suatu aturan tanpa koordinasi dengan divisi lain.

Penempatan (*Placement*) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, prefensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut. Dengan berfungsinya secara tepat jabatan yang didudukinya, seseorang karyawan memiliki peluang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya secara lebih nyata. Hal

ini secara langsung maupun tidak langsung juga memungkinkan karyawan menjadi semakin presentatif sehingga keberhasilan yang lebih besar atau jabatan karir yang kian membaik dapat pula diraihinya.

Dengan kata lain karyawan yang ditunjuk untuk menduduki atau menjabat suatu lowongan jabatan dapat sesuai dengan kemampuan yang diperlukan dan memperhatikan faktor mental dan kejujuran, hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang dikerjakan di dalam perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuannya.

PT. Sucofindo berdiri pada tahun 1956 yang merupakan sebuah perusahaan milik Negara (BUMN) dengan kepemilikan saham 95% oleh pemerintah RI dan sisanya 5% dimiliki oleh Societe General Surveillance (SGS) dan Swiss. SUCOFINDO menyediakan jasa supritended seperti *Inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan*. Sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Pada tahun-tahun pertama beroperasi Sucofindo melaksanakan inspeksi atas persediaan aneka komoditi pertanian. Daalam memberikan layanan jasanya Sucofindo ditunjang oleh pegawai profosional di bidangnya yang tersebar di 57 lokasi dan 26 laboraturium di kota-kota strategis di Indonesia. Menatap masa depan Sucofindo bertekad untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang kompetitif, handal dan terpercaya di bidang inspeksi pengujian, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan.

PT. Sucofindo memiliki karyawan yang cukup banyak, dimana karyawan tersebut diharapkan memiliki kinerja yang baik dan maksimal dalam bekerja, guna menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan, serta mampu

menjalankan fungsi perusahaan dengan baik. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan menurut bidang atau jabatan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Jenjang
Jabatan Pada PT. SUCOFINDO Tahun 2020

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan / Job	Jumlah
1. Master Degree (S2)	-	1. Management	
2. Bachelor Degree (S1)	21	a. Kepala Cabang	1
3. Diploma (D1-D3)	8	b. Sales & Account Officer	4
4. Senior High School (SMA/SLTA Sederajat)	19	c. QSHE & Risk Officer	1
5. Junior High School (SMP/SLTP Sederajat)	-	2. Bidang Dukungan Bisnis	
6. Primary School (SD)	-	a. Kepala Bidang	1
		b. Koordinator HC Office	1
		c. HC Officer	2
		d. Finance & Account Officer	2
		e. Logistik Officer	2
		f. Administration Officer	4
		g. PTK	1
		h. Adm Operasi	2
		i. Staff Administrasi Operasi	1
		3. Bidang Inspeksi dan Pengujian	
		a. Kabid Inspeksi dan Pengujian	1
		b. Chemist	1
		c. Analyst	7
		d. Surveyor	2
		e. Inspector	5
		f. Sampling & Preparation Specialist Inspector	2
		4. Bidang Inspeksi Teknik dan Umum	
		a. Kepala Bidang Komersial	1
		b. Surveyor	3
		c. Technical Inspector	3
		d. Inspector Listrik	1
Jumlah	48	Jumlah	48

Sumber: PT. SUCOFINDO, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Sucofindo berjumlah 48 orang disetiap bidang atau jabatan pekerjaan masing-masing karyawan. Bagian jabatan Management berjumlah sebanyak 6 karyawan. Bagian jabatan Bidang Dukungan Bisnis berjumlah sebanyak 16 karyawan. Pada Bidang Inspeksi dan Pengujian berjumlah sebanyak 18 karyawan. Dan pada Bidang Inspeksi Teknik dan Umum berjumlah sebanyak 8 karyawan yang terdiri dari Kepala Bidang Komersial, Surveyor, Technical Inspector dan Inspector Listrik.

Berkembangnya PT. Sucofindo Pekanbaru sangat didukung oleh kualitas sumber daya manusianya, selanjutnya rencana dan target yang jelas dari perusahaan dan rencana dari masing-masing karyawan. Dengan didasarkan atas 3 hal, yaitu : visi dan misi perusahaan yang jelas dan terarah, sistem dan strategi yang tepat guna dan sumber daya manusia yang memiliki nilai dan perilaku. Maka diharapkan PT. Sucofindo Pekanbaru akan semakin maju dan berkembang menjangkau seluruh lapisan masyarakat diseluruh wilayah pekanbaru.

Kemudian fenomena permasalahan kesesuaian penempatan karyawan di PT. Sucofindo Pekanbaru adalah adanya karyawan yang keluar seperti pada bagian staff kantor dan marketing, kemudian ada beberapa marketing yang bolos dalam bekerja atau tidak hadir, dan ada juga karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja. Sehingga PT. Sucofindo Pekanbaru mulai melakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru ataupun promosi atau transfer pada karyawan lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang cakap dan terampil di bidangnya sebagai salah satu akses guna menunjang kelancaran dari aktivitas perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada garis paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan begitu pula sebaliknya. Kelemahan manajemen dalam menempatkan tenaga kerjanya, dapat menimbulkan berbagai hal seperti keresahankerja, turunnya semangat dan gairah kerja, kekeliruan dalam melaksanakan tugas, serta turunnya produktivitas kerja.

Proses penempatan sangat menentukan kualitas kerja sumber daya manusia yang akan diperoleh karyawan diperusahaan sehingga mampu menunjang pencapaian kinerjanya apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada hakikatnya penempatan karyawan pada jabatan tertentu tidak selalu bersifat kekal, akan tetapi bersifat dinamis dan berkembang searah dengan perkembangan karir yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan agar penempatan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penempatan karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan. Penempatan karyawan yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan tersebut tidak

daapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Penempatan karyawan dalam perusahaan harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan masing-masing karyawan untuk bekerja.

Secara khusus karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini sangat tidak mudah bagi karyawan, karena mereka harus menyesuaikan kembali dengan kerja yang diluar kemampuannya. Perlu adanya tambahan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang tidak penempatan kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan memeberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi karyawan atau pun perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak tersalurkan dengan baik dan hasil kerja yang kurang baik. Berikut dapat dilihat persyaratan penempatan kerja karyawan dan pendidikan karyawan yang telah ditempatkan sesuai jabatannya di PT. Sucofindo Pekanbaru diuraikan pada table dibawah ini:

Tabel 1.2
Persyaratan Penempatan Karyawan dan Pendidikan Karyawan Yang di
Tempatkan Pada Jabatan di PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Bagian	Jabatan	Persyaratan		Pendidikan yang ditempatkan
			Pendidikan	Keahlian	
1.	Management	Kepala Cabang	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajerial b. Memiliki masa kerja lebih kurang 10 tahun	S1 Ekonomi, S1 Akuntansi
		Sales & Account Officer	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajemen b. Memiliki masa kerja lebih kurang 5 tahun	S1 Ekonomi
		QSHE & Risk Officer	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik. b. Memiliki masa kerja lebih kurang 5 tahun	S1 Komunikasi
2.	Bidang Dukungan Bisnis	Kepala Bidang	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajerial b. Memiliki masa kerja lebih kurang 10 tahun	S1 Ekonomi Bisnis
		Koordinator HC Officer	Sarjana (S1)	Memahami dan menguasai pengelolaan keuangan	S1 Akuntansi
		Finance & Account Officer	SMA, Sarjana (S1)	Memahami dan menguasai pengelolaan keuangan	SMA, S1 Akuntansi
3.	Inspeksi dan Pengujian	Kabid Inspeksi dan Pengujian	Sarjana (S1), DIII	Menguasai bidang pengawasan penimbangan	Sarjana Sains
		Analyst	Sarjana (S1)	Menguasai bidang pengawasan penimbangan	Sarjana Sains
		Inspector	Sarjana (S1), DIII	Menguasai bidang ilmu teknik atau kimia	Sarjana Hukum
4.	Inspeksi Teknik dan Umum	Surveyor	Sarjana (S1)	Menguasai dan memahami pengelolaan keuangan	Sarjana Akuntansi
		Technical Inspector	Sarjana (S1), SMA	a. Menguasai dan memahami mesin operasi b. Memiliki latar belakang pendidikan ilmu teknik	Sarjana Teknik
		Inspector Listrik	Sarjana (S1)	Menguasai dan memahami bidang listrik	SMA

Sumber: PT. Sucofindo Pekanbaru, 2020

Pada tabel diatas dapat lihat persyaratan penempatan karyawan yang diperlukan perusahaan. Namun kenyataannya penempatan karyawan yang ada

pada perusahaan belum sesuai dengan persyaratan yang diperlukan perusahaan, contoh nya pada bagian Inspeksi dan Pengujian di jabatan inspector harus Memiliki latar belakang ilmu teknik atau ilmu Kimia, akan tetapi karyawan yang diterima adalah SI Hukum. Dan tentu saja hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan yaitu antara lain tentang kinerja karyawan. Karyawan merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karekteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta kinerja akan mencapai hasil yang optimal.

Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan ahlinya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efesien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimanakah penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui bagaimana penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Sebagai sarana untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya mengenai proses penempatan karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dengan penempatan kerja dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Sebagai sumber informasi maupun referensi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian pada bidang yang sejenis di masa mendatang.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam Penulisan ini, penulis akan membaginya kedalam enam bab, dimana isi masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini mencakup pembahasan mengenai pengertian penempatan, dan kinerja karyawan, struktur penelitian, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai analisis penempatan karyawan PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian penulis mencoba memberikan saran.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Penempatan Kerja

2.1.1 Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:198) penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Lainhalnya menurut Mangkuprawira (2011:166) Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Selain itu Menurut Siswanto (2012:162) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Menurut Hasibuan (2010:62), “penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan

penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*.

Menurut Hariandja (2009:156), Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda. Penugasan tersebut untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan).

Manullang (2004:17) mengatakan bahwa penempatan memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan individu bersangkutan, pertimbangan yang cermat harus diberikan kepada proses pengambilan keputusan.

Menurut Mardianto (2012:192), Sumber penempatan calon karyawan berasal dari dua sumber yaitu sumber internal perusahaan dan sumber dari eksternal perusahaan. Sumber tenaga kerja diambil dari karyawan internal perusahaan sendiri melalui program promosi, *transfer* (rotasi jabatan) dan demosi. Sumber tenaga kerja eksternal diambil dari luar perusahaan.

Sedangkan menurut Ardhana dkk (2012:82), Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung-jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:198), penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan kerja bagi karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerja.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilannya.

Penempatan karyawan baik itu karyawan baru dan karyawan lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi karyawan dengan persyaratan jabatan, seorang karyawan juga harus bisa bertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Proses penempatan kerja karyawan harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Dengan demikian, akan tercipta kinerja karyawan yang maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal pula bagi perusahaan`

Mangkuprawira (2014:171) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan meliputi:

1. Pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali.
2. Reorganisasi. Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal.
3. Kecenderungan kondisi ekonomi. Kondisi ekonomi secara signifikan akan sangat berpengaruh terhadap ketersediaan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.
4. Atrisi. Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi.

Penempatan karyawan bagi karyawan yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Menurut Tohardi (2002:21) ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain adalah :

a. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)

Hasibuan (2001:34) menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan

b. *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan (Hasibuan, 2003:33). Uraian pekerjaan (*Job Description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job Description* menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu.

Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya suatu organisasi mempertimbangkan berbagai faktor. Terdapat 4 (empat) faktor utama menurut Wahyudi (2011:95), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan; yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
 - a. Pendidikan yang disyaratkan; dan
 - b. Pendidikan alternatif.
2. Pengetahuan kerja; yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan mengenai jenis pekerjaan yang tercantum dalam tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI).

3. Keterampilan kerja; keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - a. Keterampilan mental
 - b. Keterampilan fisik
 - c. Keterampilan social
4. Pengalaman Kerja; pengalaman seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan yang penting.

Sedangkan Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Faktor Prestasi Akademis. Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang

akademis rata-rata atau dibawah standart harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

- b. Faktor Pengalaman. Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.
- c. Fakor Kesehatan Fisik dan Mental. Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.
- d. Faktor Status Perkawinan. Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

2.1.3 Konsep Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2005:169), Adapun konsep dalam penempatan karyawan terbagi atas beberapa hal sebagai berikut:

- a. Promosi. Promosi adalah apabila karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dalam penghasilannya pun lebih besar.

- b. Alih Tugas. Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu daridua bentuk:
1. Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarkijabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang lama.
 2. Alih tempat berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.
- c. Demosi. Demosi berarti karyawan yang karena berbagai pertimbangan akan mengalami penurunan jabatan atau pangkat dan penghasilan serta tanggung jawab. Ketiga hal diatas merupakan konsep penempatan yang dilakukan didasarkan atas kemampuan dan prestasi dari karyawan itu sendiri.

1. Penempatan Karyawan Baru (Calon Karyawan)

Sebelum seorang karyawan ditempatkan maka karyawan tersebut memerlukan orientasi terlebih dahulu, untuk mengenal lingkungan kerja yang akan dihadapinya. Pertemuan orientasi merupakan sambutan yang resmi dari organisasi, pertemuan ini hendaknya diadakan dengan keramah tamahan dan penuh pengertian.

Hari-hari pertama dalam kegiatan biasanya mempunyai rasa ragu-ragu dan malu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan baru memerlukan

kepastian, ketenangan, kepercayaan dan dorongan kearah yang benar sehingga ia dapat menemukan jalan pekerjaannya sendiri.

Program orientasi yang ideal dapat memberikan kepercayaan dan kebanggaan dalam dirinya sendiri serta organisasi, pertemuan yang diselenggarakan dengan baik akan sulit dilupakan oleh karyawan. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan dijadikan pertimbangan bagi seorang karyawan baru untuk ditempatkan pada posisinya.

2. Penempatan Karyawan Lama

Telah diketahui bahwa penempatan karyawan baru merupakan kelanjutan dari hasil seleksi yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan untuk penempatan pegawai lama mengandung arti pelaksanaan alih tugas yang terdiri dari :

1. Mutasi atau Perpindahan. Hasibuan (1997:114) menyatakan : Mutasi adalah perubahan posisi, jabatan, atau tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi), dengan tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Mutasi atau perpindahan karyawan dapat terjadi karena:
 - a. Keinginan karyawan itu sendiri yang disebabkan :
 - b. Karyawan merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya.
 - c. Karyawan tidak dapat merasa bekerja sama dengan rekan sekerjanya atau dengan atasannya.

- d. Karyawan merasa bahwa tempat atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik karyawan.

Keinginan instansi dengan tujuan :

1. Instansi atau perusahaan ingin menunjukkan kepada karyawan bahwa mutasi tersebut bukan merupakan hukuman melainkan upaya untuk menjamin kelangsungan pekerjaan karyawan.
 2. Instansi atau perusahaan ingin meyakinkan karyawan bahwa karyawan tersebut tidak akan diberhentikan, karena kekurangan maupun kecakapan karyawan yang bersangkutan.
 3. Instansi atau perusahaan ingin menghindari rasa jenuh karyawan pada jenis-jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama.
2. Promosi. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. (Siagian, 2009:169). Pedoman atau dasar-dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan adalah :
- a. Pengalaman. Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan “guru” yang berharga, kelemahannya adalah seseorang yang kemampuannya sangat terbatas, tapi perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang

kemampuannya rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan semakin banyak pengalaman yang didapatnya.

- b. Kecakapan. Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan, kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan.

Promosi yang berdasarkan pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

1. Moral pegawai akan semakin baik, bergairah, semangat, dan prestasi kerjanya semakin meningkat
2. Memotivasi pegawai untuk memperdalam pengetahuannya dan memaksa diri mengikuti pendidikan formal
3. Disiplin pegawai semakin baik, sebab disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan
4. Memotivasi berkembangnya persaingan yang sehat dan dinamis diantara para pegawai
5. Perusahaan atau instansi akan menempatkan pegawai yang terbaik pada setiap jabatan

Kelemahan-kelemahannya :

- a. Pegawai yang kurang mampu akan frustrasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan

- b. Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan
3. Demosi. Demosi karyawan (*demotion*) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, dan tanggung jawab, pendapat serta statusnya semakin rendah. Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindari kerugian perusahaan atau instansi, memberikan jabatan atau posisi, gaji dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan atau kecakapan bersangkutan. Demosi merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya, sehingga jabatannya diturunkan. Demosi berarti bahwa seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. (Hasibuan, 2009:113).
Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindari kerugian perusahaan, memberikan jabatan / posisi, gaji, dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan / kecakapan karyawan bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya diturunkan. (Hasibuan, 2009:115).

2.1.4 Sistem dan Prosedur Penempatan Kerja

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang

sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2012:164) prosedur penempatan kerja adalah Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah.

Flippo dalam Komaruddin (2012:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan :

- a. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- c. Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (misplacement) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (readjustment) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- a. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
- b. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai minat dan kemampuannya.

2.1.5 Kendala Dalam Penempatan Kerja

Dalam menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu pasti tidaklah luput dari masalah kendala yang akan dihadapi dikemudian hari. Oleh karena itu maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kendala yang akan dihadapi perusahaan ketika hendak akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu. Menurut Sunyoto (2012:122) Kendala penempatan karyawan ada dua, yaitu:

- a. Ketidakcocokan. Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang di alami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidak cocokan terlalu tinggi, porang akan bertindak. Untuk karyawan baru hal ini disebut keluar dari perusahaan.

b. Perputaran karyawan baru. Perputaran karyawan merupakan derajat perpindahan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan dari sebuah perusahaan. Secara umum perputaran karyawan terjadi karena berbagai alasan sebagai berikut:

- a) Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- b) Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c) Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
- d) Meninggal.
- e) Promosi ke divisi cabang perusahaan ditempat lain.

2.1.6 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan. Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :
 - a. Pengetahuan mendasari keterampilan: memahami tentang produk
 - b. Peralatan kerja
 - c. Prosedur
 - d. Metode proses pekerjaan
3. Keterampilan Kerja. Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.
4. Pengalaman Kerja. Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :
 - a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.
5. Faktor Usia Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal

ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Indikatornya adalah :

- a. Kesesuaian faktor usia seseorang karyawan dengan posisi kerja
- b. Kesesuaian factor usia karyawan dengan kondisi fisik

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013:28) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Indikator dalam penempatan kerja terdiri dari:

- a. Latar Belakang Pendidikan. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relative tinggi. Dalam penempatan karyawan pada posisi yang tepat hendaknya antara pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan saling terkait dan saling menunjang satu sama lain.
- c. Kondisi Kesehatan Fisik. Dalam penempatan karyawan sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik karyawan. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktivitaskerja organisasi, apabila seorang karyawan sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

- d. Usia. Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan karyawan, karena usia karyawan akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
1.	Halima Tussadiyah, Wonny Ahmad Ridwan, Angka Priatna (2019)	Analisis Penempatan Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (App) Bogor Dengan Metode Mbti (Myers-Briggs Type Indicator)	Analisis deskriptif kualitatif	Diketahui bahwa Dari sebanyak 147 responden terdapat 72 orang karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor yang cocok atau sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan. Sedangkan sebanyak 75 orang karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor tidak cocok atau tidak sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan.
2.	Elvyra Husni Nazriani (2014)	Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus Pada PT. Romi Patria Cendana Pekanbaru)	Analisis deskriptif kualitatif	Secara keseluruhan pelaksanaan penempatan pada PT. Romi Patria Cendana Pekanbaru dinilai responden sudah baik karena adanya kesesuaian antara pelaksanaan penempatan karyawan dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta kepribadian karyawan

3.	Yuliana, Joko Sabtohadhi, Rahim Abdullah (2018)	Analisis Penempatan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sebulu Di Kabupaten Kutai Kartanegara	Analisis statistik deskriptif	Hasil penelitian dilihat dari dimensi keahlian berada pada level baik, dimensi keahlian berada pada level baik, dimensi tingkat pendidikan berada pada tingkat baik, dimensi secara fisik berada pada tingkat baik.
4.	Fitriaty Ninik Vurwanti (2015)	Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Di Kabupaten Sarolangun Tahun 2013 - 2015 Bogor	Analisis Pendekatan Kualitatif	Hasil anallisis menunjukkan bahwa penempatan pegawai rata-rata tepat. Penempatan dilihat dari kesesuaiannya latar belakang pendidikan, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai. Kendala dalam penempatan ini, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan.

Sumber: Literatur-Literatur Penelitian Terdahulu, 2020

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu:

“Diduga penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru sudah optimal”.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru yang berlokasi di jalan Jendral A. Yani No. 79 Pekanbaru – Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan Kerja ialah didasarkan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Hasibuan (2001:63)	a. Pendidikan	1. Kesesuaian pendidikan dengan jabatan 2. Pendidikan Alteratif	Ordinal
	b. Pengetahuan Kerja	1. Jabatan sesuai pengetahuan 2. Pengetahuan prosedur kerja 3. Pengetahuan metode proses pekerjaan	Ordinal
	c. Keterampilan Kerja	1. Keterampilan mental 2. keterampilan fisik 3. keterampilan social	Ordinal
	d. Pengalaman Kerja	1. Pekerjaan yang dilakukan 2. Lamanya melakukan pekerjaan	Ordinal
	e. Usia	1. Kesesuaian usia dengan posisi kerja 2. Kesesuaian usia dengan kondisi fisik	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2014:223). Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 48 karyawan pada tahun 2020.

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100, sehingga peneliti menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) dalam mengambil jumlah populasi menjadi sampel penelitian yaitu berjumlah sebanyak 48 karyawan tahun 2020 pada PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian atau dari karyawan sebagai sampel berupa wawancara. Data penelitian ini bersumber dari pimpinan perusahaan dan karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan dalam bentuk jadi, seperti data pendidikan karyawan, jumlah

karyawan yang bekerja, jabatan, sejarah perusahaan yang bersangkutan, satruktur organisasi perusahaan dan dokumen lainnya yang mendukung dalam penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara (interview)

Interview adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Metode wawancara ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian ini. Teknik wawancara ini merupakan alat bantu dalam pengumpulan data terutama terhadap, kejelasan, kebenaran, dan keabsahan dari data yang diperoleh dikuesioner.

b. Kuisisioner (daftar pertanyaan)

Merupakan suatu metode pengumpulan data dimana penulis membuat atau mengajukan suatu daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan atau pegawai di PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru.

c. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan pada PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, untuk kemudian dapat mengambil beberapa kesimpulan yang diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

Adapun data skor yang digunakan dalam analisis penelitian ini di peroleh hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut, berdasarkan skala ordinal dari likert sebagai berikut :

- a. Variabel X (penempatan karyawan)
 1. Sangat baik/Sangat Setuju = bobot nilai/nilai = 5
 2. Baik/Setuju = bobot nilai/nilai = 4
 3. Cukup/Cukup Setuju = bobot nilai/nilai = 3
 4. Tidak baik/Tidak Setuju = bobot nilai/nilai = 2
 5. Sangat tidak baik/Sangat Tidak Setuju = bobot nilai/nilai = 1
1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan Valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. (Imam Ghozali, 2007:45)

Uji Validitas di hitung dengan rumus korelasi :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = koefisien

N = jumlah responden

Y = Variabel terkait

X = Variabel bebas

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali, 2005:41)

Reliabilitas dihitung dengan rumus alfa :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \frac{(1 - \sum s_i^2)}{\sum s_i}$$

Dimana :

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = Men kuadrat kesalahan

$\sum s_i^2$ = varianz total

Di dalam pengujian reliabilitas instrument menggunakan pengujian 1 skor pada taraf signifikan, untuk pengujian reliabilitas agar kuesioner dapat dinyatakan reliabel adalah jika nilai alfa > 0,60.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Superintending Company of Indonesia (SUCOFINDO) adalah perusahaan milik negara yang biasa kita sebut BUMN, perusahaan SUCOFINDO bergerak dalam bidang pengawasan, pengujian, pengkajian dan pemeriksaan. Perusahaan ini bergerak berdasarkan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sultan Arifin yang mempunyai akta bernomor 42 dan tercatat pada tanggal 22 Oktober 1956 dengan nama PT Superintending Company of Indonesia (SUCOFINDO). Perusahaan ini merupakan perusahaan hasil kerjasama antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Societe General de Surveillance Holding SA (SGS) yang mana perusahaan ini adalah perusahaan inspektor terbesar yang ada di dunia yang berpusat di Jenewa, Swiss, SUCOFINDO merupakan perusahaan inspeksi pertama dan kemudian menjadi terbesar di Indonesia sampai saat ini.

Keberadaan SUCOFINDO diawali dengan lembaga penyelenggara perusahaan industri (LPPI). Pada tahun 1956 lembaga ini di transformasikan oleh pemerintah menjadi perusahaan joint venture bekerja sama dengan SGS, Geneva Swiss dengan komposisi saham masing masing sebesar 50% dalam perjalanan bisnis SUCOFINDO, komposisi tersebut berubah menjadi 5% SGS dan 95% Republik Indonesia.

Pada mulanya PT SUCOFINDO perkembangan awalnya melakukan kegiatan perdagangan terutama pada komoditi utama bangsa Indonesia yaitu

komoditi di sektor pertanian, kelancaran arus barang dan pengalaman devisa negara dalam perdagangan ekspor serta impor, sampai usia 57 tahun, selain jasa jasa tadi, SUCOFINDO telah mengembangkan jasanya dalam usaha sertifikasi, audit, assessment, konsultasi, pelatihan dan berbagai kegiatan penunjang terkait, diantaranya pada sektor agraris lainnya di Indonesia. Kompetensi dan pengalaman di bidang inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi, serta jaringan yang luas, ditunjang dengan laboratorium yang terintegrasi serta layanan yang prima menjadi elemen untuk menjadikan perusahaan inspeksi nasional terbesar di Indonesia.

SUCOFINDO memiliki 314 tenaga ahli di bidangnya serta didukung dengan jaringan laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di Indonesia yang terdiri dari 65 kantor dengan 33 kantor cabang dan 32 unit layanan terbesar, memiliki 75 spesifikasi jenis usaha yang terdiri di bidang inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan. Memiliki lebih dari 10.000 pelanggan, memiliki 45 laboratorium terintegrasi, hingga memiliki Rp 1 Triliun assets tidak termasuk aset intangible dalam bentuk kompetensi pegawai yang berlisensi yang dikembangkan melalui training berkesinambungan serta knowledge management system. Selain itu, aset intangible lainnya berupa brand yang telah memiliki reputasi serta citra yang kuat dalam benak para pelanggan.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, Sucofindo melakukan langkah kreatif dan menawarkan inovasi jasa-jasa baru berbasis kompetensinya. Diversifikasi tersebut meliputi inspeksi dan audit, pengujian dan analisa, sertifikasi, pelatihan, dan konsultasi, yang terbagi 152 jenis jasa.

Keanekaragaman jenis jasa perusahaan dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga profesional yang ahli di bidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan perusahaan.

Pengalaman di bidang inspeksi, supervisi, pengkajian, dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional terbesar di Indonesia. Melalui pendekatan manajemen terpadu, Sucofindo bertekad untuk senantiasa meningkatkan kemampuan daya saingnya dalam menghadapi pasar global.

4.2 Visi Dan Misi PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

1. Visi Perusahaan

Visi PT. Sucofindo adalah “Menjadi perusahaan jasa yang terpercaya dan menguntungkan dalam memberikan pemastian di Indonesia dan ASEAN”.

2. Misi Perusahaan

Misi PT. Sucofindo adalah “menyediakan layanan yang inovatif, handal dan berkualitas tinggi dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi dan jasa terkait kepada pelanggan” melalui:

1. kami menyediakan layanan yang inovatif, handal dan berkualitas tinggi dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi dan jasa terkait kepada pelanggan Sistem dan teknologi terintegrasi
2. Kami mewujudkan lingkungan kerja yang menantang, apresiatif dan berlandaskan pengetahuan bagi karyawan.

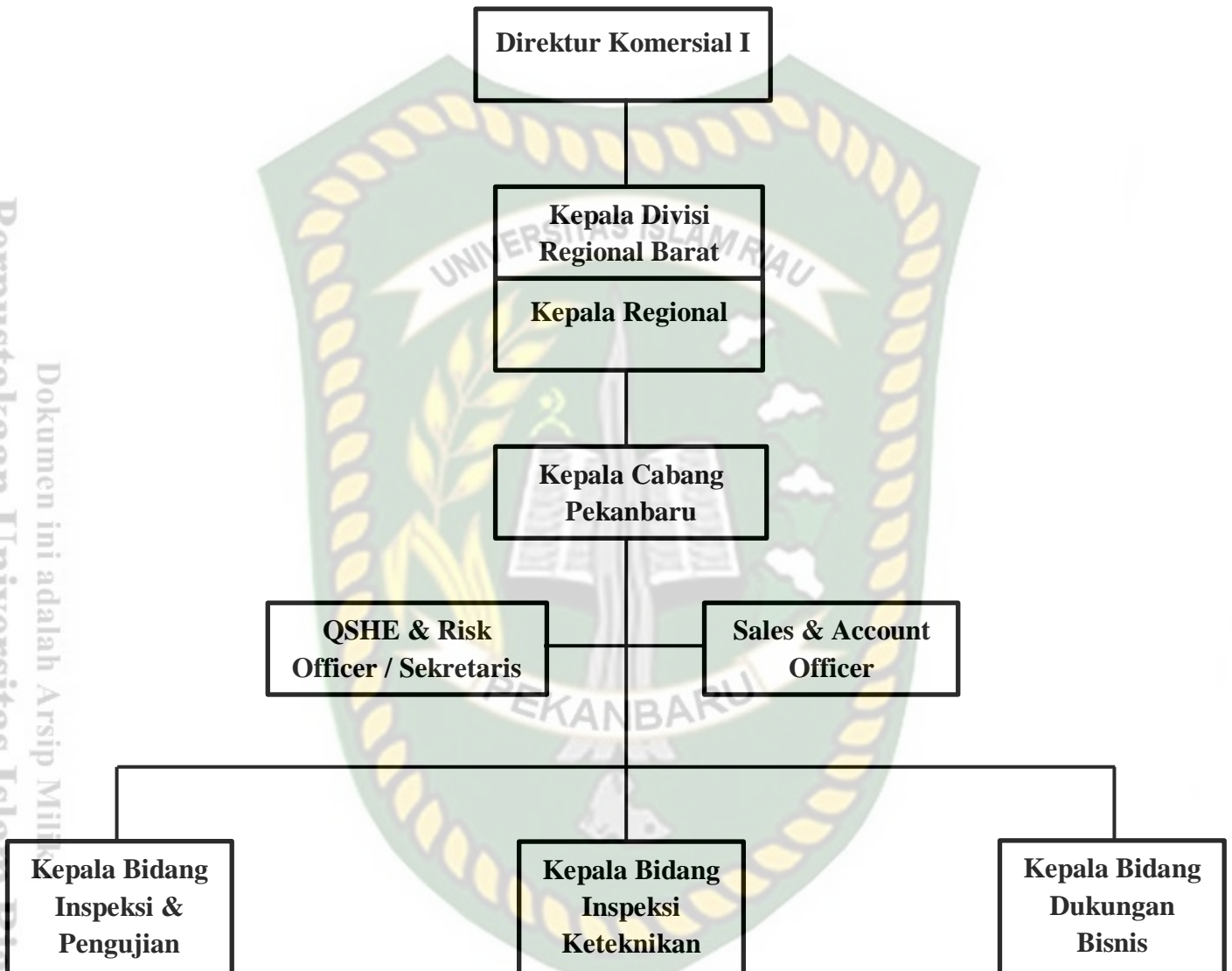
3. Kami menciptakan nilai bagi pemegang saham dan berkontribusi kepada perekonomian dan masyarakat di tempat kami beroperasi

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Setiap perusahaan akan membentuk struktur organisasi yang berfungsi mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab setiap posisi pekerjaan dan alur hubungan antara posisi tersebut. Struktur organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk barang atau jasa. Di dalam struktur organisasi akan dijelaskan setiap tugas atau pekerjaan yang secara formal akan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasikan. Berikut adalah struktur dari PT SUCOFINDO (Persero) yaitu :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sucofindo (Persero) Cabang Pekanbaru



Sumber: PT. Sucofindo (Persero) Cabang Pekanbaru, 2020

4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Direktur Komersial I

Memimpin dan memelihara koordinasi serta keserasian dalam pelaksanaan semua tugas yang berkenaan dengan semua kegiatan pada:

- a. Divisi Regional 1 yang membawahi cabang (termasuk unit pelayanan) dalam lingkup pengelolaannya.
- b. Divisi Regional 4 yang membawahi cabang (termasuk unit pelayanan) dan Unit Laboratorium dalam lingkup pengelolaannya
- c. Unit Bisnis Strategi Jasa Serifikasi Internasional SUCOFINDO

2. Kepala Divisi Regional Barat

Fungsi dari jabatan ini ialah perumusan, pemastian dan evaluasi usaha dan program kerja di wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya dan pelaksana strategi dan program kerja yang ditetapkan oleh unit kerja korporat. Sementara tugas pokok jabatan ini ialah melakukan perencanaan dan koordinasi seluruh kegiatan usaha di wilayah kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran usaha, melakukan kajian dan tindak lanjut atas potensi-potensi bisnis di wilayahnya, memastikan tercapainya hasil unit usaha unit bisnis yang dipimpinnya yang meliputi aspek pendapatan, biaya dan kemampulabaan.

3. Kepala Cabang Pekanbaru

Menyusun rencana kerja dan anggaran di cabang Pekanbaru, mengendalikan implementasi rencana kerja dan anggaran yang telah disetujui serta mengkoordinir dan memantau pencapaian dari kegiatan operasional di cabang dan unit pelayanan yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan target yang telah

ditetapkan, guna memastikan target cabang tercapai, selaras dengan tujuan perusahaan, dan seluruh kegiatan operasional berjalan dengan efektif dan efisien, dengan uraian sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran cabang sesuai dengan rencana kerja divisi regional, mengarahkan kepala bidang di cabang dan kepala unit pelayanan yang meenjadi tanggung jawabnya untuk menerjemaahkan rencana kerja cabang ke dalam program kerja bidang terkait, guna mendukung pencapaian tujuan cabang.
- b. Menetapkan kebijakan khusus untuk cabang, selaras dengan kebijakan umum regional/perusahaan, sehingga seluruh kegiatan di cabang dapat berjalan dengan efektif, efisien, dan tepat waktu.
- c. Mengendalikan dan memastikan seluruh kegiatan di cabang dan memantau kegiatan di unit pelayanan, berjalan dengan efektif dan efisien, mengidentifikasi adanyaaa kekurangan/ketidaksesuaian/potensi timbulnya masalah dan mengambil tindakan, sehingga target dapat tercapai dan kegiatan operasi dapat berjalan lancar tanpa kendala berarti.
- d. Mengkoordinir kajian atas potensi bisnis yang ada dimilayah kerjanya, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkain menindak lanjuti potensi tersebut sesuai kebutuhan dan dalam koridor yang telah ditetapkan perusahaan, guna memastikan potensi yang layak telah ditindak lanjuti tepat waktu.

4. QSHE & Risk Officer/ Sekretaris

- a. Mengelola informasi yang berkaitan dengan lingkungan bisnis perusahaan dan menjalin hubungan baik dengan para pihak lembaga penunjang industri pasar modal dan regulator pasar modal.
- b. Memastikan perusahaan melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) serta memenuhi peraturan perundangan yang berlaku
- c. Menyelenggarakan kegiatan RUPS perusahaan
- d. Menyelenggarakan kegiatan komunikasi antara direksi dan manajemen dengan pemangku kepentingan dalam rangka membangun citra perusahaan.
- e. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan pengurus perusahaan serta memfasilitasi hubungan perusahaan atau pimpinan dengan para pemangku kepentingan
- f. Memantau daftar pemegang saham
- g. Memonitor perkembangan peraturan-peraturan yang berlaku
- h. Menyebarkan informasi kepada semua unsur dalam organisasi yang menyangkut program-program perusahaan, termasuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang kondisi perusahaan

5. Sales & Account Officer

Melaksanakan seluruh kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di cabang pekanbaru berlangsung dengan lancar dan efektif untuk menunjang keiancaran seluruh kegiatan operasional cabang pekanbaru. Mengkompilasi program diklat dan pengembangan sumber daya manusia untuk

seluruh pegawai di cabang pekanbaru guna memastikan program diklat dan program pengembangan yang dipilih telah merupakan program-program yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan mampu meningkatkan kapabilitas pegawai cabang pekanbaru.

6. Kepala Bidang Inspeksi & Pengujian

Melaksanakan kegiatan pengawasan penimbangan, melaksanakan pengambilan contoh, membantu melaksanakan pemeriksaan *daruhgt survey/volumeter ic*, melaksanakan pemeriksaan kondisi, membantu melaksanakan pemeriksaan kondisi yang tingkat kesulitannya kompleks, membantu mengkoordinasi kegiatan pengawasan pemuatan/pembongkaran sesuai permintaan.

7. Kepala Bidang Inspeksi Keteknikan

Dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja anggaran tahunan bidang inspeksi dan umum di cabang Pekanbaru, mengajukan rencana kerja dan anggaran tersebut kepada atasan untuk direview dan dikompilasi, serta secara aktif memantau dan mengevaluasi implementasi rencana kerja dan anggaran yang telah disetujui, guna memastikan target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- b. Bekerja sama dengan bidang dukungan dan bisnis, mereview kelengkapan dan keakuratan dokumen-dokumen tender, menyampaikan usulan nilai yang akan diajukan dalam proses tender kepada kepala cabang untuk direview dan disetujui, sehingga proses tender dapat berjalan lancar dan memudahkan perolehan order cabang.

- c. Menyusun proposal penawaran jasa kepada pelanggan/calon pelanggan mengacu pada hasil analisa terhadap peluang yang ada dipasaran, melaksanakan presentasi teknis (bila diperlukan) sesuai kebutuhan, sehingga dapat diperoleh order untuk perusahaan
- d. Mengkoordinir dan memantau seluruh kegiatan operasi jasa inspeksi teknik dan umum di cabang Pekanbaru, sejak order ddiperoleh sampai dengan penerbitan setifikasi/laporan hasil kegiatan/werehouse receipt, berdasarkan system dan prosedur yang telah ditetapkan.

8. Kepala Bidang Dukungan Bisnis

Tujuan dari posisi ini adalah menyusun dan mengusulkan rencana kerja dan anggaran bidang dukungan bisnis di cabang pekanbaru (meliputi pengelolaan keuangan, pencatatan akuntansi dan pengelolaan perpajakan, pengelolaan SDM, pengadaan dan pengelolaan aset, dukungan layanan umum, kesekretariatan), memastikan telah terlaksananya dukungan untuk kegiatan bisnis di kantor cabang, serta memantau pencapaian dari kegiatan operasional di cabang berdasarkan target yang telah ditetapkan, guna memastikan bidang dukungan bisnis di cabang telah mendukung kegiatan operasional dengan efektif dan efisien.

4.5 Tata Kelola PT. Sucofindo (Persero) Cabang Pekanbaru

Sebagai sebuah entitas bisnis, PT SUCOFINDO (Persero) senantiasa berupaya meningkatkan nilai perusahaan melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance / GCG*). Prinsip tata kelola perusahaan yang dimaksud adalah:

1. Transparansi, yaitu prinsip keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil yang relevan mengenai perusahaan.
2. Akuntabilitas, yaitu prinsip kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi yang memungkinkan pengelolaan perusahaan dapat terlaksana secara efektif.
3. Pertanggung jawaban, yaitu prinsip kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
4. Kemandirian, yaitu prinsip pengelolaan perusahaan secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh maupun tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran, yaitu prinsip perlakuan yang adil dan sama dalam memenuhi hak-hak stakehold ersberdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4.6 Aktivitas Perusahaan

Seperti yang telah disebutkan diatas, bahwa PT SUCOFINDO (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa untuk itu PT SUCOFINDO (Persero) melakukan aktifitas usaha sebagai berikut:

1. Layanan Sertifikasi

SUCOFINDO dalam hal ini memiliki kapabilitas untuk menyediakan sertifikasi dalam sistem management dan sertifikasi produk.

Beberapa layanan sertifikasi yang disediakan pihak SUCOFINDO antara lain:

- a. Sertifikasi ISO 9001:2008
- b. Sertifikat Good Manufacturing Practices (GMP)
- c. Sertifikasi HACCP
- d. Sertifikasi Produk

2. Layanan Konsultasi

Melihat dinamika bisnis di Indonesia saat ini, SUCOFINDO terdorong untuk menyumbangkan keahlian dan pengalaman yang SUCOFINDO memiliki dalam bentuk layanan konsultasi di berbagai bidang, seperti:

- a. Kajian Sistem Manajemen Pengamanan
- b. Konsultasi Pengembangan Skema Insentif Investigasi
- c. Konsultasi Pengukuran Cadangan Tambang Mineral dan Batubara

3. Layanan Bidang Inspeksi dan Audit

Kegiatan ini diperlukan untuk melindungi seluruh pihak dalam melakukan transaksi, misalnya untuk memastikan kualitas dan standar teknis suatu produk/jasa telah terpenuhi, atau memastikan kemampuan dan kapasitas calon pemasok. Beberapa layanan yang diakomodir oleh pihak SUCOFINDO antara lain:

- a. Audit Sistem Management Pengamanan berdasarkan PERKAP 24/07
- b. Inspeksi Produk Konsumen
- c. Inspeksi Produk Batu Bara
- d. Verifikasi Integrasi Fasilitas Industri

4. Layanan Pelatihan

PT SUCOFINDO menyediakan pelatihan. Peningkatan pengetahuan dan pelatihan kecakapan teknis yang mana kurikulumnya di susun secara dan spesifik untuk memenuhi kebutuhan industri dan bisnis. Beberapa contoh layanan pelatihan yang diakomodir oleh PT SUCOFINDO adalah:

- a. Pelatihan Penyelamatan Helikopter yang Tenggelam
- b. Pelatihan Minyak Sawit Lestari (Sustainable Palm Oil, SPO)
- c. Pelatihan Penanganan Pengapalan Produk Mineral dan Batubara
- d. Pelatihan Pengenalan ISO 9001:2008
- e. Pelatihan-pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

5. Layanan Pengujian dan Analisa

SUCOFINDO memiliki sarana pengujian dan analisis yang lengkap untuk memastikan aspek mutu dan keamanan produk. Beberapa contoh layanan Pengujian dan Analisis diantaranya adalah:

- a. Monitoring Kualitas Air Bersih dan Air Minum
- b. Pegujian Keamanan Produk Listrik dan Elektronika
- c. Monitoring Kualitas Kesehatan Lingkungan Kerja

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis penempatan kerja karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana bagaimana penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan seluruh karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucofindo Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (*sampling sensus*), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, Jenis Kelamin Responden, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia karyawan pada PT. Sucofindo, dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

No	Umur/Usia	Responden	Prsentase
1.	21-30 tahun	10	20,83
2.	31-40 tahun	31	64,58
3.	41-50 tahun	7	14,58
Jumlah		48	100

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan PT. Sucofindo Pekanbaru, yaitu sebanyak 10 orang

atau sebesar 20,83% karyawan yang berusia antara 21-30 tahun. Kemudian sebanyak 31 responden atau sebesar 64,58% karyawan yang berumur dibawah 31-40 tahun. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 14,58% karyawan yang berumur antara 41-50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru lebih didominasi dengan tingkat umur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 responden. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih berminat merekrut karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidang tugas pada bagian personalia, dan berada pada usia produktif yang masih memiliki kondisi fisik yang baik.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Sucofindo Pekanbaru berada pada usia yang produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan demi menunjang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Sucofindo
Cabang Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-laki	32	66,67
2.	Perempuan	16	33,33
Jumlah		48	100

Sumber: PT. Sucofindo Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT. Sucofindo yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 66,67% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 16 orang atau sebesar 33,33% karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Sucofindo lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah karyawan laki-laki yang lebih mendominasi daripada karyawan perempuan ini karena pada PT. Sucofindo kebanyakan karyawannya adalah laki-laki kerana tugas yang diberikan perusahaan lebih merekrut karyawan laki-laki. Hal ini juga disebabkan karena ketatnya seleksi calon penerimaan karyawan pada PT. Sucofindo yang menjadi faktor utama dalam penerimaan calon karyawan yang baru. Oleh karena itu maka karyawan laki-lakilebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sucofindo memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Sucofindo
Cabang Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
2.	SMA	20	41,67
3.	Diploma	13	27,08
4.	Sarjana (S1)	15	31,25
Jumlah		48	100

Sumber: PT. Sucofindo Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 41,67% merupakan karyawan tamatan SMA. Kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 27,08% karyawan tamatan Diploma. Dan Selanjutnya sebanyak 15 responden atau sebesar 31,25% karyawan yang berpendidikan tamatan sarjana.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Sucofindo Pekanbaru, tergolong baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh mayoritas pendidikan karyawan pada PT. Sucofindo lebih didominasi dengan tamatan SMA yaitu sebanyak 20 orang karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sucofindo merupakan karyawan tetap yang sudah lama bekerja dan pihak PT. Sucofindo lebih merekrut karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik karena pihak perusahaan lebih menilai kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan melalui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan trampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada PT. Sucofindo dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru

No	Masa kerja	Responden	Prsentase
1.	0-5 tahun	7	14,58
2.	6-10 tahun	12	25,0
3.	11-15 tahun	23	47,91
4.	> 15 tahun	6	12,5
Jumlah		48	100

Sumber: PT. Sucofindo Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 14,58% karyawan yang berada pada masa kerja 0-5 tahun, kemudian sebanyak 12 reponden atau sebesar 25,0% karyawan yang berada pada masa kerja 6-10 tahun. Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 47,9% yang merupakan karyawan yang berada pada masa kerja antara 11-15 tahun. Dan terakhir sebanyak 6 responden atau sebesar 12,5% yang merupakan karyawan yang berada pada masa kerja diatas 15 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki masa kerja yang baik dan telah berpengalaman dalam bekerja. Namun juga terdapat karyawan yang masa kerjanya antara 0-5 tahun yaitu berjumlah 7 orang, karyawan-karyawan ini dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar kinerja mereka menjadi lebih maksimal. Dengan demikian, penempatan kerja karyawan bila ditinjau dari lama bekerja sangat baik yaitu sebanyak 23 reponden atau sebesar 47,91% karyawan yang berada pada masa kerja 11 sampai 15 tahun sehingga hal ini dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan karena

sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang sangat baik terhadap pekerjaannya.

5.2 Uji Kualitas Data

Guna mengukur kualitas data dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan Valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghazali, 2007:45).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan/indikator terhadap total skor keseluruhan pertanyaan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 48 - 2 = 46$ untuk alpha 5% adalah 0,285.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada seluruh karyawan di PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 12 (dua belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan. Kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan dibagi kedalam satu variabel yaitu: variabel

penempatan kerja karyawan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 23.0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Penempatan Kerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R _{tabel} n = 48	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,699	0,285	0,000	Valid
Item 2	0,712	0,285	0,000	Valid
Item 3	0,590	0,285	0,000	Valid
Item 4	0,584	0,285	0,000	Valid
Item 5	0,698	0,285	0,000	Valid
Item 6	0,667	0,285	0,000	Valid
Item 7	0,686	0,285	0,000	Valid
Item 8	0,595	0,285	0,000	Valid
Item 9	0,296	0,285	0,020	Valid
Item 10	0,691	0,285	0,000	Valid
Item 11	0,514	0,285	0,000	Valid
Item 12	0,677	0,285	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,285 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan/indikator mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada item pertanyaan 2 tentang indikator pendidikan alternatif dengan koefisien korelasi 0,712 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 9 dengan koefisien korelasi 0,296 tentang pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel pengembangan karir adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,285 dan

memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisoner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali, 2005:41). Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila Jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrument tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.852	12

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total item pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan, nilai cronbach's alpha menunjukkan nilai 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas lebih besar atau memiliki nilai r alpha

diatas rata-rata 0,6. Berikut dapat dilihat hasil keseluruhan uji reliabilitas pada table dibawah ini:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Penempatan Kerja Karyawan (Y)	12	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel penempatan kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

Penempatan karyawan merupakan proses untuk menempatkan seseorang pada bidang-bidang yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat dasarnya berdasarkan penilaian dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sebagai standar evaluasi.

Perusahaan-perusahaan tertentu berusaha untuk mempertahankan seorang karyawan dengan jalan menyediakan penempatan temporer atau penempatan sementara pada pekerjaan tertentu apabila tidak terdapat lowongan pekerjaan yang cocok bagi karawan tersebut. Karyawan akan segera dipindahkan pada pekerjaan

yang lebih sesuai bila ada lowongan pekerjaan yang lebih cocok bagi karyawan tersebut. Penempatan karyawan merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Penempatan karyawan dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan kerja karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut Siswanto (2012:162) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011:166) Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Penempatan (*Placement*) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, prefensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut. Dengan berfungsinya secara tepat jabatan yang didudukinya, seseorang karyawan memiliki peluang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya secara lebih nyata. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung juga memungkinkan karyawan

menjadi semakin presentatif sehingga keberhasilan yang lebih besar atau jabatan karir yang kian membaik dapat pula diraihinya.

Dengan kata lain karyawan yang ditunjuk untuk menduduki atau menjabat suatu lowongan jabatan dapat sesuai dengan kemampuan yang diperlukan dan memperhatikan faktor mental dan kejujuran, hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang dikerjakan di dalam perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuannya.

Proses penempatan sangat menentukan kualitas kerja sumber daya manusia yang akan diperoleh karyawan di perusahaan sehingga mampu menunjang pencapaian kinerjanya apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada hakikatnya penempatan karyawan pada jabatan tertentu tidak selalu bersifat kekal, akan tetapi bersifat dinamis dan berkembang searah dengan perkembangan karir yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan agar penempatan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penempatan karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan. Penempatan karyawan yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta kinerja akan mencapai hasil yang optimal.

Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan ahlinya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.2.1 Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Dengan pendidikan dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya di dalam proses penempatan karyawan tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggungjawab. Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, di samping itu latar belakang pendidikan seseorang dapat pula menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggungjawab dilihat dari segi prestasi nilai yang diperolehnya semasa sekolah.

Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah kejuruan ekonomi harus ditempatkan pada bagian administrasi dan keuangan. Latar belakang sarjana pendidikan harus ditempatkan pada bagian pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Selain prestasi akademis yang pernah dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja.

Penempatan kerja juga dinilai dari tingkat pendidikan calon karyawan yang akan direkrut. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi oleh calon karyawan akan menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk dapat diseleksi ketahap selanjutnya. Biasanya PT. Sucofindo Pekanbaru menerapkan tingkat pendidikan bagi para calon karyawan minimal lulusan sarjana (S1).

5.2.1.1 Kesesuaian Pendidikan Dengan Jabatan

Kesesuaian pendidikan dengan jabatan menjadi tolak ukur untuk menempatkan karyawan pada jabatan tertentu. Dengan melihat tingkat pendidikan karyawan maka karyawan tersebut akan direkomendasikan untuk menduduki jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan syarat yang berlaku di dalam perusahaan.

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja

tersebut untuk menyesuaikan tugas pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya misalnya, seorang tenaga kerja yang lulus seleksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi, prestasi akademisnya memperoleh yudisium tinggi maka hal ini perlu dipertimbangkan selain untuk prestasi di sekolah umum juga perlu mendapat pertimbangan.

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan misalnya, tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat serta memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau di bawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai kesesuaian pendidikan dengan jabatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Pendidikan Dengan Jabatan
Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	75	31,3%
2.	Setuju	24	96	50,0%
3.	Cukup Setuju	9	27	18,8%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	198	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				82,5%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai kesesuaian pendidikan dengan jabatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 50% yang menyatakan setuju bahwa penempatan kerja karyawan pada bidang tertentu harus dilihat dari kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan jabatan. Tingkat pendidikan sangat penting guna menunjang karir dalam bekerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu maka kesesuaian tingkat pendidikan juga harus disesuaikan dengan jabatan yang akan dipertanggung jawabkan. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 18,8% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai kesesuaian pendidikan dengan jabatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 82,5%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesesuaian pendidikan dengan jabatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh kesesuaian pendidikan dengan jabatan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan yang bekerja pada jabatan staff maka tingkat pendidikan yang harus dipenuhi minimal tamatan SLTA sederajat. Oleh karena itu maka penempatan kerja karyawan telah sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Hal

ini dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja perusahaan menjadi lebih optimal karena karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang jabatannya dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.

5.2.1.2 Pendidikan Alternatif

Istilah pendidikan alternatif merupakan istilah khusus dari berbagai program pendidikan yang dilakukan dengan cara berbeda dari cara tradisional. Secara umum pendidikan alternatif memiliki karakteristik sebagai berikut: pendekatannya bersifat individual, memberi perhatian besar (kepada peserta didik, orang tua/keluarga, dan pendidik) serta dikembangkan berdasarkan minat dan pengalaman.

Pada tingkat tertentu pendidikan alternatif berhasil menentang tatanan sosial yang sudah survive, disisi lain masalah yang ditemukan adalah terbatasnya ruang gerak baik dari sisi komunitas, wilayah maupun ranah akademik, dan pendidikan alternatif belum dapat dikatakan berhasil menjadi sebuah subkultur pendidikan. Pendidikan alternatif dapat dikategorikan dalam empat bentuk pengorganisasian, yaitu sekolah pilihan publik (public choice), sekolah/lembaga pendidikan publik untuk siswa bermasalah (student at risk), sekolah/lembaga pendidikan independen/swasta dan pendidikan di rumah (homeschooling). Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai pendidikan alternatif pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Jawaban Responden Mengenai Pendidikan Alternatif Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	95	39,6%
2.	Setuju	22	88	45,8%
3.	Cukup Setuju	7	21	14,6%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	204	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				85%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai pendidikan alternatif karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 45,8% yang menyatakan setuju bahwa perusahaan telah memberikan pendidikan alternative untuk menduduki jabatan tertentu. Tingkat pendidikan sangat penting guna menunjang karir dalam bekerja di suatu perusahaan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi maka karyawan tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu karyawan harus memiliki pendidikan alternative lainnya. Oleh karena itu maka pihak perusahaan telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pendidikan alternative yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga dapat memilih pendidikan alternative sesuai dengan minat karyawan dan kemampuan karyawan tanpa adanya paksaan. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 14,6% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai kesesuaian pendidikan dengan jabatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 82,5%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan alternatif karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh pendidikan alternatif karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Karyawan yang ingin menduduki jabatan yang lebih tinggi harus memiliki pendidikan alternative sebagai salah satu syarat untuk ditempatkan pada posisi jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu maka perusahaan telah memberikan pendidikan alternative bagi karyawan yang akan direkomendasikan untuk kenaikan jabatan sesuai dengan minat dan pengalaman kerja dengan mengikuti pelatihan-pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh perusahaan.

5.2.2 Pengetahuan Kerja

Penempatan sesuai dengan pengetahuan Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia, atau

hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata.

Pengetahuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, dengan adanya pengetahuan karyawan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup pendidikan yang tinggi, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab hubungan kualitas kerja yang dihasilkan pengalaman oleh perpaduan antara kemampuan dan kemauan seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas yang baik. Akan tetapi bila salah satu diantara dua faktor tersebut tidak ada, bahkan apabila keduanya tidak ada, maka kualitas kerja rendah, kemampuan (ability) dapat ditingkatkan dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih karyawan yang sudah ada.

5.2.2.1 Jabatan Sesuai Pengetahuan

Jabatan yang sesuai dengan pengetahuan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar karyawan, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan

ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para karyawan diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan ketrampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai jabatan sesuai pengetahuan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

**Jawaban Responden Mengenai Jabatan Sesuai Pengetahuan Pada PT.
Sucofindo Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	55	22,9%
2.	Setuju	25	100	52,1%
3.	Cukup Setuju	12	36	25,0%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	191	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				79,58%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai jabatan sesuai pengetahuan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 52,1% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki pengetahuan kerja sesuai bidang jabatan tersebut. Karyawan yang memiliki pengetahuan akan bidang jabatannya maka karyawan tersebut akan mampu mempertanggung jawabkan atas tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan pengetahuannya maka karyawan akan lebih memahami apa yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini dapat mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 22,9% yang menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai jabatan sesuai pengetahuan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 79,58%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator jabatan sesuai pengetahuan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh jabatan sesuai pengetahuan karyawan Pada

PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan yang menduduki jabatan bagian management maka karyawan tersebut harus menguasai dan memiliki pengetahuan tentang segala hal yang berkaitan dengan manajemen perusahaan dan menguasai akuntansi dengan baik.

5.2.2.2 Pengetahuan Prosedur Kerja

Pengetahuan karyawan akan prosedur kerja merupakan bagaimana cara karyawan dalam menentukan prosedur terbaik dalam pekerjaan merupakan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan kerja yang baik mampu memiliki caranya tersendiri dalam menentukan prosedur terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan dinilai karyawan yang memiliki produktivitas tinggi didalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan pasti memiliki keterampilan kerja yang berbeda-beda, oleh karena itu maka perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dengan menentukan sendiri cara mereka dalam menghasilkan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat dinilai positif oleh karyawan dan karyawan dapat lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai pengetahuan prosedur kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Prosedur Kerja Pada PT.
Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	80	33,3%
2.	Setuju	25	100	52,1%

3.	Cukup Setuju	7	21	14,6%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	201	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				83,75%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai pengetahuan prosedur kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 52,1% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki pengetahuan kerja tentang prosedur kerja sesuai jabatan. Karyawan dituntut harus dapat menyelesaikan prosedur kerja dengan baik sesuai tingkat pengetahuan kerja. Dengan pengetahuannya maka karyawan akan lebih memahami apa yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini dapat mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 14,6% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai pengetahuan prosedur kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 79,58%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengetahuan prosedur kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam

kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh pengetahuan prosedur kerja karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan yang menduduki jabatan bagian management maka karyawan tersebut harus menguasai dan memiliki pengetahuan tentang segala hal yang berkaitan dengan manajemen perusahaan dan menguasai akuntansi dengan baik.

5.2.2.3 Pengetahuan Metode Proses Pekerjaan

Pengetahuan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja yang benar merupakan kewajiban bagi setiap karyawan untuk dapat mencapai volume hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan menggunakan metode atau cara kerja yang terbaik guna mencapai produktivitas karyawan yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Cara karyawan dalam menentukan prosedur/metode terbaik dalam pekerjaan merupakan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik mampu memiliki caranya tersendiri dalam menentukan prosedur terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan dinilai karyawan yang memiliki produktivitas tinggi didalam perusahaan tersebut. Setiap karyawan pasti memiliki keterampilan kerja yang berbeda-beda, oleh karena itu maka perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dengan menentukan sendiri cara mereka dalam menghasilkan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat dinilai positif oleh karyawan dan karyawan dapat lebih mengembangkan keterampilan

yang dimilikinya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai pengetahuan metode proses pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Metode Proses Pekerjaan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	75	31,3%
2.	Setuju	19	76	39,6%
3.	Cukup Setuju	14	42	29,2%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	193	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				80,42%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai pengetahuan metode proses pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 39,6% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan metode proses kerja yang akan dijalankan oleh karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki pengetahuan kerja tentang proses kerja sesuai jabatan. Karyawan dituntut harus dapat menyelesaikan prosedur kerja dengan baik sesuai tingkat pengetahuan kerja. Dengan pengetahuannya maka karyawan akan lebih memahami apa yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini dapat mengurangi tingkat kesalahan karyawan

dalam bekerja. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 29,2% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai pengetahuan metode proses pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 80,42%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengetahuan metode proses pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh pengetahuan metode proses pekerjaan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan yang menduduki jabatan bagian management maka karyawan tersebut harus menguasai dan memiliki pengetahuan tentang segala hal yang berkaitan dengan manajemen perusahaan dan menguasai akuntansi dengan baik.

5.2.3 Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

Seorang karyawan yang akan mengembangkan karirnya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya.

Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau

karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu untuk mendukung efektivitas kerja organisasi, maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik, tidak hanya kepada para pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, tetapi juga kepada guru dan masyarakat yang memiliki kepentingan dengan Dinas Pendidikan.

5.2.3.1 Keterampilan Mental

Keterampilan mental yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu syarat penempatan karyawan pada posisi jabatan tertentu. Karyawan yang memiliki keterampilan mental yang baik akan ditempatkan pada jabatan sesuai

dengan tingkat kemampuannya dalam bekerja. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal. Keterampilan mental juga diartikan sebagai pandangan karyawan dalam melakukan mengenai apa yg baik/buruk, apa yg penting/sepele, apa yg berharga/kurang berharga.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai keterampilan mental pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Mental Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	45	18,8%
2.	Setuju	27	108	56,3%
3.	Cukup Setuju	12	36	25,0%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	189	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				78,75%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai keterampilan mental pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 56,3% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat keterampilan mental yang dimiliki oleh karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki keterampilan mental yang baik. Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi dituntut harus memiliki keterampilan mental

yang sangat baik karena hal ini menyangkut dengan keputusan yang akan diambil mengenai tugas pekerjaan yang diemban oleh karyawan tersebut. Keputusan yang diambil harus benar-benar efektif guna menunjang aktifitas perusahaan yang lebih optimal. Oleh karena itu maka setiap keputusan yang diambil menyangkut pekerjaan maka keputusan tersebut harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu oleh direktur perusahaan. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 18,8% yang menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai keterampilan mental pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 78,75%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keterampilan mental pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh keterampilan mental Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan memiliki keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal. Keterampilan mental juga diartikan sebagai pandangan karyawan dalam melakukan mengenai apa yg baik/buruk, apa yg penting/sepele, apa yg berharga/kurang berharga.

5.2.3.2 Keterampilan Fisik

Keterampilan fisik yaitu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri. Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut

stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan untuk menggunakan alat-alat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan dan kecelakaan kerja. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai keterampilan fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Fisik Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	70	29,2%
2.	Setuju	22	88	45,8%
3.	Cukup Setuju	12	36	25,0%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	194	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				80,83%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai keterampilan fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 45,8% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat keterampilan fisik yang dimiliki oleh karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki keterampilan fisik yang baik. Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi dituntut harus memiliki

keterampilan fisik yang sangat baik karena hal ini menyangkut dengan aktifitas karyawan dalam bekerja yang menuntut untuk melakukan pekerjaan dengan cekatan dengan stamina yang baik. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 25% yang menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai keterampilan fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 80,83%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keterampilan fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh keterampilan fisik Pada PT. Sucofindo Pekanbaru telah menempatkan karyawan dengan baik. Karyawan memiliki keterampilan fisik seperti kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan untuk menggunakan alat-alat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan dan kecelakaan kerja.

5.2.3.3 Keterampilan Sosial

Keterampilan social merupakan kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan karyawan lain, kemampuan untuk memberikan dukungan kepada karyawan lain, memberikan dorongan kepada karyawan lain, berkomunikasi lisan

dan tulisan, serta bekerjasama dalam kerja tim Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai keterampilan social karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Sosial Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	75	31,3%
2.	Setuju	28	112	58,3%
3.	Cukup Setuju	5	15	10,4%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	202	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				84,17%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai keterampilan sosial karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 58,3% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat keterampilan sosial yang dimiliki oleh karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki keterampilan sosial yang baik. Hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan

kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 10,4% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai keterampilan sosial karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 84,17%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keterampilan sosial karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh keterampilan sosial karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan lingkungan perusahaan. Interaksi sosial akan terjadi jika adanya sebuah kontak sosial dan adanya komunikasi. Interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena itu tanpa interaksi sosial, tak akan mungkin ada kehidupan bersama. Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial, komunikasi merupakan

penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang disampaikan.

5.2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*) Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangkan belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit

karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

5.2.4.1 Pekerjaan Yang Dilakukan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Para pekerja akan

mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan berdasarkan kontrak telah disetujui oleh kedua belah pihak. Pembayaran gaji dapat dalam bentuk upah per jam, gaji tahunan atau pekerjaan borongan, tergantung dari jenis profesi dan di sektor mana mereka bekerja. Dalam beberapa jenis pekerjaan, karyawan mungkin dapat menerima tunjangan, atau uang tip selain gaji pokok mereka. Hubungan antara perusahaan dengan para pekerja tersebut biasanya diatur oleh hukum perburuhan, organisasi, atau kontrak hukum.

Pekerjaan dipandang sebagai motivasi untuk berprestasi, stimulus kebutuhan untuk bersaing atau meningkatkan prestis dan kepuasan. Orientasi dalam aspek ini adalah jabatan atau karir. Individu melihat pekerjaan sebagai tajap bertingkat atau pencapaian dilihat dari gaji yang tinggi, status atau kedudukan di tempat kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Individu yang melihat pekerjaan sebagai sebuah karir akan senantiasa mendedikasikan waktu, kemampuan dan usahanya untuk bekerja sepanjang waktu demi mencapai karir dengan berfokus pada prestise dan kekuasaan yang lebih tinggi dan diasosiasikan dengan kenaikan gaji. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Yang Dilakukan Pada PT.
Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	20	100	41,7%
2.	Setuju	22	88	45,8%
3.	Cukup Setuju	6	18	12,5%

4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	206	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				85,83%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 45,8% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat pengalaman karyawan dalam bekerja. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki pengalaman kerja yang baik. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan maka hal ini dapat menguntungkan bagi karyawan. Karyawan yang memiliki riwayat pengalaman kerja bertahun-tahun akan lebih mudah untuk bias menaiki jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memiliki pengalamn kerja yang baik sesuai bidang jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 12,5% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 85,83%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam

kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh pekerjaan yang dilakukan karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik karena hamper dari seluruh karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun sehingga karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik. Karyawan yang melihat pekerjaan sebagai sebuah karir akan senantiasa mendedikasikan waktu, kemampuan dan usahanya untuk bekerja sepanjang waktu demi mencapai karir dengan berfokus pada prestise dan kekuasaan yang lebih tinggi dan diasosiasikan dengan kenaikan gaji.

5.2.4.2 Lamanya Melakukan Pekerjaan

Lama waktu/masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain.

Lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja setiap karyawan akan berbeda beda dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan lama kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap pada pekerjaannya sekarang atau berhenti dan mencari pekerjaan baru. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai lamanya

melakukan pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Jawaban Responden Mengenai Lamanya Melakukan Pekerjaan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	85	35,4%
2.	Setuju	22	88	45,8%
3.	Cukup Setuju	9	27	18,8%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	200	100
		Skor Maksimum		240
		Persentase Skor		83,33%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 45,8% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat pengalaman karyawan dalam bekerja. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki pengalaman kerja yang baik. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan maka hal ini dapat menguntungkan bagi karyawan. Karyawan yang memiliki riwayat pengalaman kerja bertahun-tahun akan lebih mudah untuk bias menaiki jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memiliki pengalamn kerja yang baik sesuai bidang jabatan yang dibutuhkan dalam

perusahaan. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 18,8% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 83,33%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Salah satu contoh pekerjaan yang dilakukan karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik karena hamper dari seluruh karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun sehingga karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik. Karyawan yang melihat pekerjaan sebagai sebuah karir akan senantiasa mendedikasikan waktu, kemampuan dan usahanya untuk bekerja sepanjang waktu demi mencapai karir dengan berfokus pada prestise dan kekuasaan yang lebih tinggi dan diasosiasikan dengan kenaikan gaji. Lama waktu/masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

5.2.5 Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja yang umumnya adalah sudah agak tua, sebaliknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik sebaliknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia muda, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia muda akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca. Kemampuan intelektual, pemecahan masalah dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini. Dua sikap tradisional mengenai jalannya perkembangan selama hidup. Semakin tua semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai dan semakin banyak hal yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuannya. Tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena mengalami kemunduran baik fisik maupun mental.

5.2.5.1 Kesesuaian Usia Dengan Posisi Kerja

Proses penempatan karyawan pada jabatan tertentu dilihat dari kesesuaian usia yang dimiliki dengan posisi kerja yang akan ditempatkan. Oleh karena itu maka penempatan kerja yang baik yaitu dengan menempatkan karyawan sesuai dengan usia karyawan itu sendiri.

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai kesesuaian usia dengan posisi kerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Usia Dengan Posisi Kerja Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	75	31,3%
2.	Setuju	23	92	47,9%
3.	Cukup Setuju	10	30	20,8%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	197	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				82,03%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai kesesuaian usia dengan posisi kerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 47,9% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat kesesuaian usia dengan posisi kerja. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki usia kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki usia kerja yang produktif akan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena fisik dan mental karyawan dalam keadaan bbaik. Usia karyawan menjadi tolak ukur untuk menduduki jabatan tertentu. Apabila usia karyawan sudah tidak produktif lagi maka karyawan tersebut tidak dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi. Oleh karena itu maka usia kerja karryawan menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut layak atau tidak untuk ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi. Dan kemudian tanggapan responden yang paling rendah yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 20,8% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai kesesuaian usia dengan posisi kerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 82,03%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesesuaian usia dengan posisi kerja pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu

akan mempertimbangkan usia kerja karyawan tersebut. Salah satu contoh kesesuaian usia dengan posisi kerja Pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu karyawan pada bagian staff administrasi memiliki usia kerja Antara 20-40 tahun. Usia tersebut masih berada pada usia produktif sehingga karyawan telah bekerja dengan baik dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan sangat baik. Karyawan yang berada pada usia produktif dinilai mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena karyawan masih dalam kondisi fisi yang baik, mental yang sehat dan karyawan yang bekerja lebih cekatan sehingga karyawan lebih focus dalam bekerja.

5.2.5.2 Kesesuaian Usia Dengan Kondisi Fisik

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan yang kuat. Namun usia yang produktif memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah usia semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda. Maka bisa kita lihat bahwa usia sangat berhubungan dengan produktivitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai kesesuaian usia dengan kondisi fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Usia Dengan Kondisi Fisik Pada
PT. Sucofindo Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	70	29,2%
2.	Setuju	23	92	47,9%
3.	Cukup Setuju	11	33	22,9%
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		48	195	100
Skor Maksimum				240
Persentase Skor				81,25%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden hasil tanggapan mengenai kesesuaian usia dengan kondisi fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru tingkat jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 47,9% yang menyatakan setuju bahwa untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat maka perusahaan melihat kesesuaian usia dengan kondisi fisik karyawan. Pada PT. Sucofindo karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki usia kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki usia kerja yang produktif akan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena fisik dan mental karyawan dalam keadaan bbaik. Usia karyawan menjadi tolak ukur untuk menduduki jabatan tertentu. Apabila usia karyawan sudah tidak produktif lagi maka karyawan tersebut tidak dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi. Oleh karena itu maka usia kerja karryawan menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut layak atau tidak untuk ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi. Dan kemudian tanggapan responden

yang paling rendah yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 22,9% yang menyatakan cukup setuju.

Pada indikator ini berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai kesesuaian usia dengan kondisi fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dengan persentase skor sebesar 81,25%.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kesesuaian usia dengan kondisi fisik karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju. Perusahaan yang akan menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu akan mempertimbangkan usia kerja karyawan tersebut. Salah satu contoh kesesuaian usia dengan posisi kerja Pada PT. Sucofindo Pekanbaru yaitu karyawan pada bagian staff administrasi memiliki usia kerja Antara 20-40 tahun. Usia tersebut masih berapa pada usia produktif sehingga karyawan telah bekerja dengan baik dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan sangat baik. Karyawan yang berada pada usia produktif dinilai mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena karyawan masih dalam kondisi fisi yang baik, mental yang sehat dan karyawan yang bekerja lebih cekatan sehingga karyawan lebih focus dalam bekerja

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai tentang analisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Analisis Penempatan
Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Pekanbaru

Dimensi	Indikator Variabel Loyalitas Pelanggan	Skor Jawaban					Jumlah	%
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
Pendidikan	Kesesuaian pendidikan dengan jabatan	15	24	9	-	-		82,5%
	Bobot Nilai	75	96	27	-	-	198	
	Pendidikan Alteratif	19	22	7	-	-		85%
	Bobot Nilai	95	88	21	-	-	204	
Pengetahuan Kerja	Jabatan sesuai pengetahuan	11	25	12	-	-		79,6%
	Bobot Nilai	55	100	36	-	-	191	
	Pengetahuan prosedur kerja	16	25	7	-	-		83,7%
	Bobot Nilai	80	100	21	-	-	201	
	Pengetahuan metode proses pekerjaan	15	19	14	-	-		80,4%
Bobot Nilai	75	76	42	-	-	193		
Keterampilan Kerja	Keterampilan mental	9	27	12	-	-		78,8%
	Bobot Nilai	45	108	36	-	-	189	
	keterampilan fisik	14	22	12	-	-		80,8%
	Bobot Nilai	70	88	36	-	-	194	
	keterampilan social	15	28	5	-	-		84,2%
Bobot Nilai	75	112	15	-	-	202		
Pengalaman Kerja	Pekerjaan yang dilakukan	20	22	6	-	-		85,8%
	Bobot Nilai	100	88	18	-	-	206	
	Lamanya melakukan pekerjaan	17	22	9	-	-		83,3%
Bobot Nilai	85	88	27	-	-	200		
Usia	Kesesuaian usia dengan posisi kerja	15	23	10	-	-		82%
	Bobot Nilai	75	92	30	-	-	197	
	Kesesuaian usia dengan kondisi fisik	14	23	11	-	-		81,2%
	Bobot Nilai	70	92	33	-	-	195	
Total Skor							2370	
Skor Tertinggi 5 x 12 x 48							2880	
Skor Terendah 1 x 12 x 48							576	
% Share Perolehan							82,29%	
Kriteria Penilaian							Sangat Setuju	

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor pada dimensi pendidikan berjumlah sebesar 402. Kemudian pada dimensi pengetahuan kerja dan keterampilan kerja memiliki jumlah skor yang sama yaitu sebesar 585. Pada dimensi membeli atar lini jasa berjumlah sebesar 798. Pada dimensi pengalaman kerja berjumlah 406. Dan pada dimensi usia berjumlah sebesar 392. Dapat diketahui bahwa jumlah skor tertinggi berada pada dimensi pengetahuan kerja dan keterampilan kerja memiliki jumlah skor yang sama yaitu sebesar 585. Hal ini dikarenakan bahwa kebanyakan responden mengatakan mereka telah ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan dapat menguasai dengan baik tugas jabatan yang diberikan. Sedangkan jumlah skor terendah berada pada dimensi usia yang berjumlah 392. Hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa dari karyawan telah melewati usia produktif sehingga karyawan tersebut akan dipensiunkan dari pekerjaannya. Sedangkan persentase tertinggi berada pada indikator Pekerjaan yang dilakukan yaitu dengan skor sebesar 206 atau sebesar 85,8% dengan kategori sangat setuju. Dan yang paling rendah berada pada indikator Keterampilan mental dengan skor 189 atau sebesar 78,8% dengan kategori setuju. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel analisis penempatan kerja karyawan berada pada persentase 82,29%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak setuju, 21%-40% yaitu tidak setuju, 41%-60% Cukup Setuju, 61%-80% yaitu setuju, dan 81%-100% yaitu sangat setuju.

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru adalah 2.370 dan diperoleh persentase sebesar 82,29% sehingga kriteria jawaban responden adalah sangat setuju yakni berada pada interval antara 81% - 100%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 12 \times 48 = 2880$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 12 \times 48 = 576$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2880 - 576}{5} = 461$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2419 - 2880$$

$$\text{Setuju} = 1958 - 2419$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 1497 - 1958$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1036 - 1497$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 575 - 1036$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru adalah sebesar 2370. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1958 – 2419, yang termasuk dalam kategori Setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru mengatakan proses

penempatan karyawan telah sesuai dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan sesuai jabatannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menghasilkan kinerja yang baik, hal ini dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan secara efektif dan efisien.

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga the right man on the right place tercapai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dalam kategori setuju dan telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang karyawan miliki. Sebelum menempatkan karyawan pada jabatan tertentu maka pihak perusahaan melihat tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Karyawan dituntut harus bias menguasai bidang jabatan yang diberikan sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja.

Penempatan yang dilakukan oleh perusahaan adalah saat ada jabatan yang kosong perusahaan akan melakukan perekrutan untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Dalam melakukan penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah tentang apa yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut nantinya. Dalam melakukan penempatan setiap karyawan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dan karyawan juga merasa nyaman dan cocok untuk bekerja di perusahaan. Penempatan karyawan tersebut berupa transfer dan promosi. Dan juga perusahaan menanamkan nilai-nilai moral terhadap setiap karyawannya.

5.4 Hasil Penelitian

Dari hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa rekapitulasi jawaban responden mengenai analisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru adalah dalam kategori setuju. Sehingga hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Kota Pekanbaru sudah optimal” dapat dibuktikan melalui analisis data yang telah dilakukan sebelumnya. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden menyatakan bahwa mayoritas dari karyawan mengatakan bahwa dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis diatas mengenai analisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru dapat diketahui bahwa proses penempatan kerja karyawan telah sesuai dengan bidang jabatan yang dibutuhkan

dan menunjukkan hasil kerja yang baik. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga hal ini dapat bermanfaat bagi perusahaan demi keberlaangsungan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan yang tepat dan efektif sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan akan menguntungkan perusahaan karena karyawan dapat bekerja dengan sangat baik dan memahami tugas pekerjaannya masing-masing.

Dari hasil tabel rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa jumlah skor pada dimensi pendidikan berjumlah sebesar 402. Kemudian pada dimensi pengetahuan kerja dan keterampilan kerja memiliki jumlah skor yang sama yaitu sebesar 585. Pada dimensi membeli atar lini jasa berjumlah sebesar 798. Pada dimensi pengalaman kerja berjumlah 406. Dan pada dimensi usia berjumlah sebesar 392. Dapat diketahui bahwa jumlah skor tertinggi berada pada dimensi pengetahuan kerja dan keterampilan kerja memiliki jumlah skor yang sama yaitu sebesar 585. Hal ini dikarenakan bahwa kebanyakan responden mengatakan mereka telah ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan dapat menguasai dengan baik tugas jabatan yang diberikan. Sedangkan jumlah skor terendah berada pada dimensi usia yang berjumlah 392. Hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa dari karyawan telah melewati usia produktif sehingga karyawan tersebut akan dipensiunkan dari pekerjaannya. Sedangkan persentase tertinggi berada pada indikator Pekerjaan yang dilakukan yaitu dengan skor sebesar 206 atau sebesar

85,8% dengan kategori sangat setuju. Dan yang paling rendah berada pada indikator Keterampilan mental dengan skor 189 atau sebesar 78,8% dengan kategori setuju. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel analisis penempatan kerja karyawan berada pada persentase 82,29%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak setuju, 21%-40% yaitu tidak setuju, 41%-60% Cukup Setuju, 61%-80% yaitu setuju, dan 81%-100% yaitu sangat setuju.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sucofindo Pekanbaru berdasarkan dengan kuisisioner yang disebarkan pada 48 responden yang dipilih dapat diketahui bahwa dari persentase yang hampir sama antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan menunjukkan bahwa karyawan yang akan menduduki jabatan yang lebih tinggi tidak dilihat dari jenis kelaminnya melainkan dari factor usia karyawan dan tingkat pengetahuan yang dimiliki tentang jabatan yang akan diduduki. Dari persentase yang ada, dapat terlihat bahwa mayoritas karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru adalah karyawan yang tergolong dalam usia produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan demi menunjang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari analisis deskriptif hasil penelitian dimensi pertama yaitu Pendidikan karyawan PT. Sucofindo Pekanbaru nilai persentase sebesar 83,75% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria sangat baik. Dimensi pengetahuan kerja sebesar 81,23% dengan klasifikasi tingkat capaian responden

pada kriteria sangat baik. Dari hasil tabel di atas dapat dilihat ternyata karyawan telah menempatkan posisi jabatannya yang sekarang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan hal itu terlihat dari hasil jumlah persentase skor yang menunjukkan berada pada 81,23 %. Nilai persentase terhadap dimensi keterampilan kerja sebesar 81,27% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya pada Dimensi pengalaman kerja sebesar 84,55% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria sangat baik. Dan terakhir pada dimensi usia karyawan sebesar 81,6%. Untuk mempertahankan penempatan kerja karyawan sesuai posisi jabatan yang dibutuhkan maka proses penempatan kerja harus dapat dilaksanakan dengan sangat baik sehingga dengan penempatan kerja yang baik akan mendukung tingkat kinerja perusahaan secara optimal, perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Siswanto (2012:162) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Dan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan kerja bagi karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerja.

Dengan dilakukan penempatan karyawan pada posisi yang tepat berarti secara tidak langsung sudah memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan tersebut. Meskipun penempatan karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru sudah diterapkan atau dilaksanakan dengan optimal, namun berdasarkan data yang di dilihat, masih terdapat hal-hal atau kejanggalan yang ditemukan di dalam pelaksanaan penempatan karyawan, yaitu bahwa dalam penempatan karyawan mereka tidak melihat dari sisi masa kerja/pengalaman kerja, pendidikan dan golongan yang pegawai miliki. Karena mereka tidak mendasarkan pada sisi masa kerja/pengalaman kerja untuk menduduki suatu jabatan struktural dan masih ada pegawai yang masa kerjanya tidak disenioritaskan, dan pegawai yang memiliki golongan tinggi masih ada menduduki sebagai staff.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halima Tussadiyah, Wonny Ahmad Ridwan, Angka Priatna (2019) tentang Analisis Penempatan Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (App) Bogor Dengan Metode Mbt (Myers-Briggs Type Indicator). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Dari sebanyak 147 responden terdapat 72 orang karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor yang cocok atau sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan. Sedangkan sebanyak 75 orang karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor tidak cocok atau tidak sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan.

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvyra Husni Nazriani (2014) tentang Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus Pada PT. Romi

Patria Cendana Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan penempatan pada PT. Romi Patria Cendana Pekanbaru dinilai responden sudah baik karena adanya kesesuaian antara pelaksanaan penempatan karyawan dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta kepribadian karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v analisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan dalam kategori baik dan sesuai dengan posisi jabatan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa hasil dari pernyataan responden menyatakan setuju bahwa penempatan kerja karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan. Sebelum menempatkan karyawan pada jabatan tertentu maka pihak perusahaan melihat tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Karyawan dituntut harus bias menguasai bidang jabatan yang diberikan sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja.

6.2 Saran

Dari hasil evaluasi penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru untuk melakukan berbagai perbaikan dan saran. Perbaikan-perbaikan yang disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penempatan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Pekanbaru masih perlu meningkatkan perhatian terhadap syarat penempatan seperti pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja supaya meningkat menjadi lebih baik.
2. Masing-masing karyawan hendaknya diberikan pelatihan khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebab jika tidak mempunyai tingkat keahlian khusus dibidang pekerjaan maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan.
3. Untuk menghindari terjadi masalah mengenai ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diperoleh karyawan dengan pengalaman kerja yang dimikinya, maka sebaiknya perusahaan perlu mengadakan program orientasi yaitu dimana program tersebut bertujuan untuk memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau pekerjaan yang akan mereka lakukan, dan tidak hanya untuk karyawan baru saja tetapi bagi karyawan lama yang dipindah pekerjaan/jabatan yang berbeda tentunya juga harus dilakukan program tersebut.
4. Untuk Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bacal, Robert (2012). *Performance Management*. (Alih Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta
- Bambang Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga. CV. Bandung : Sulita
- Bejo Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1. Yogyakarta
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta : Bandung
- Fany Widyastuti. 2015. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Prosiding Penelitian Sivitas Akedemika. Jurnal Manajemen
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hafis Laksamana Nur Aldy. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifaa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 2, Februari 2020. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 . *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. 2012. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kelima. Bumi Aksara. Jakarta
- Liamatul Azizah, dkk. 2013. Pengaruhpenempatan Kerja Dan Motivasi Kerjterhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit: Ghalia. Indonesia: Jakarta
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalialia*, Edisi ke Tiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mardianto, Adi. 2012. *Recruitment Analysis*. Jakarta: Pinasthika
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo

- Muhammad Ridwan, Galih Ujiantoro. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKP-PK Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi UTP
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oktaria, Ayu. 2013. Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Social Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. *Jurnal T.P.* Vol. 1, No. 1.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan.Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Bandung
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sondang, P. Siagian 2005. *Organisasi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. CV Haji Masagung. Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yovita Aldilaningsari Mochammad Al Musadieq Moch. Soe'oad Hakam. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1 April 2014*