

SKRIPSI

ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS (TBS) KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

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



Oleh :

HENDRI YALDI
NPM. 165210068

PRODI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

ABSTRAK
ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS (TBS) KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh :

Hendri Yaldi
Npm. 165210068

Penempatan kerja sangat penting bagi seorang karyawan dalam bekerja, dengan penempatan yang baik hal ini dapat mendukung proses pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sari Mas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singing. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan pada bagian kantor. Penetapan sampel menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu menjelaskan hasil penelitian dengan konsep teoritis. Hasil penelitian yang sudah dilaksanakan menunjukkan penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singing sudah efektif, baik dari kesesuaian tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan, pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Semakin baiknya penempatan seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang semakin baik.

Kata Kunci : Penempatan, Pendidikan, Pengalaman, Keterampilan dan Pengetahuan.

ABSTRACT
ANALYSIS OF EMPLOYEE PLACEMENT IN PT. TRI BAKTI SARIMAS
(TBS) KECAMATAN KUANTAN MUDIK KUANTAN SINGI DISTRICT

By:

Hendri Yaldi
Npm. 165210068

Job placement is very important for an employee at work, with a good placement this can support the job implementation process well. The purpose of this study was to determine and analyze the work placement of employees at PT. Tri Bakti Sari Mas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singing Regency. The sample in this study amounted to 40 employees in the office. Determination of the sample using the census method. The data analysis used in this research is descriptive, namely explaining the results of the research with a theoretical concept. The results of research that have been carried out show the work placement of employees at PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency has been effective, both from the suitability of education levels, work experience of employees, knowledge and work skills possessed. The better the placement of an employee in a company is expected to improve the quality of work for the better.

Keywords: Placement, Education, Experience, Skills and Knowledge.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi**”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Sebagai pemimpin umat yang membawa kebenaran dan ilmu pengetahuan, semoga kita semua menjadi hambaNya yang senantiasa taat dan patuh kepada perintah dan jauh dari laranganNya, Aamiin.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari segala bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini pula penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terimakasih kepada:

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuguh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH. MH, selaku rector Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Bapak Firdaus AR, SE, M.Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang memberikan motivasi kepada penulis.

4. Pembimbing yang telah membimbing penulis sejak awal hingga akhir penulisan Skripsi ini
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama beberapa tahun ini.
6. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga yang tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil, waktu, kesempatan, kesabaran, motivasi dan cinta kasih sayang serta doa dalam penyusunan skripsi ini.
7. Serta seluruh teman – teman yang telah mendukung didalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

Hendri Yaldi
NPM: 165210068

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Fungsi Manajemen	8
2.3 Penempatan Kerja.....	9
2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja Karyawan	11
2.3.2 Sistem dan Prosedur Penempatan Kerja Karyawan.....	12
2.3.3 Tujuan Penempatan Kerja Karyawan	14
2.3.4 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja Karyawan	15
2.3.5 Faktor-Faktor yang Harus di Penuhi dalam Penempatan Kerja Karyawan	17
2.3.6 Manfaat Penempatan Kerja.....	20
2.3.7 Jenis Penempatan Kerja.....	20
2.3.8 Langkah-Langkah Analisis Penempatan	23
2.3.9 Indikator Penempatan Kerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran	31
2.6 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Operasional Variabel.....	34

3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
4.1 Sejarah Singkat PT Tri Bakti Sarimas	39
4.2 Visi dan Misi	39
4.3 Struktur Organisasi	40
4.4 Jabatan Fungsional	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	48
5.2 Uji Kualitas Data	51
5.3 Deskripsi Mengenai Penempatan Kerja Karyawan	53
5.4 Pembahasan	73
BAB VI PENUTUP	81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN - LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Kantor PT Tri Bakti Sarimas (TBS).....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Konsep Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2	Interval Skor Penilaian	38
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 5.5	Uji Validitas Kuisisioner.....	52
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 5.7	Perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai latar pendidikan saya	54
Tabel 5.8	Penempatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	55
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Indikator Pendidikan	56
Tabel 5.10	Interval Skor.....	57
Tabel 5.11	Perusahaan menempatkan saya sesuai kehandalan didalam menyelesaikan pekerjaan.....	59
Tabel 5.12	Perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	60
Tabel 5.13	Rekapitulasi mengenai indikator pengalaman kerja.....	61
Tabel 5.14	interval skor	62
Tabel 5.15	Perusahaan menempatkan saya karena memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	64
Tabel 5.16	Perusahaan menempatkan berdasarkan keterampilan mengoperasikan peralatan	65
Tabel 5.17	Rekapitulasi mengenai keterampilan kerja	66
Tabel 5.18	Interval Skor Penilaian	67

Tabel 5.19 Saya berusaha mengikuti setiap prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja	68
Tabel 5.20 Saya mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan ada saat menyelesaikan pekerjaan	69
Tabel 5.21 Rekapitulasi tanggapan mengenai pengetahuan kerja.....	70
Tabel 5.22 Interval Skor Penilaian	71
Tabel 5.23 Rekapitulasi tanggapan mengenai penempatan kerja.....	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja.

Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan hasil yang didapat perusahaan akan lebih baik, namun pada kenyataannya kinerja karyawan di Indonesia tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa Negara tetangga, dan upaya peningkatan kinerja karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan.

Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah Penempatan Kerja. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu

perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan memasuki pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Karyawan merupakan peran aktif dari suatu komponen sistem organisasi perusahaan. Karyawan mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dengan tujuan organisasi untuk mempermudah karyawan dalam penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Aktivitas perusahaan tidak berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil recruitment dan qualification perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri.

Menurut Matihis dan Jackson (2006 : 262) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan (2012 : 63) penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Dengan demikian penempatan karyawan ini merupakan usahamenyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai,

dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik untuk perusahaan maupun masyarakat. Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Ketetapan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Kemudian kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Seorang pemimpin suatu organisasi bisnis dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya untuk penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuannya. dalam menempatkan pegawainya juga memerlukan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Jika penempatan pegawai sesuai dengan cara itu dapat dijalankan dengan cara yang maksimal dan efektif dalam penempatan kerja dilakukan dengan jelas, baik, dan tepat. Adanya penurunan kinerja Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dari wawancara yang saya lakukan kepada HRD PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) masih banyak karyawan yang belum optimal kinerjanya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

No	Bagian		Jumlah	Persentase (%)
1	Accounting	KABAG Accounting, Staff keuangan, Adm keuangan, Adm Acct & Keuangan, IT support Adm Accounting dan Kasi data & pelaporan	9	22,5
2	Sekretaris	Asisten DIROPS Sekertaris	3	7,5
3	Training center	TC Group	1	2,5
4	Staff AM Will & ADM AM	ADM, AM WILL Administrasi	2	5
5	Internal control	Staff internal control, Internal control will dan ADM TIA	5	12,5
6	Personalia	Kabag Personalia ADM personalia, Staff umum dan Administrasi	7	17,5
7	Humas/ umum	KA Humas, Pembantu Humas, dan Humas will 1	4	10
8	Amdal	Ketua amdal, Adm PPLH-SPO, dan Adm lingkungan	3	7,5
9	SPO	Adm safetyofficer dan Adm ISPO	2	5
10	IT	IT	4	10
Jumlah			40	100

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat Jumlah karyawan bagian kantor PT.Tri Bakti Sarimas (TBS) karyawan terbanyak terdapat pada bagian Accounting dengan jumlah 9 orang atau 22,5%, selanjutnya pada bagian Personalia dengan jumlah 7 orang atau 17,5%, selanjutnya pada bagian Internal control dengan jumlah 5 orang atau 12,5, kemudian pada bagian Humas/umum dan IT dengan jumlah 4 atau 10,0% , selanjutnya pada bagian Sekretaris dan Amdal dengan jumlah 3 atau 7,5%, kemudian pada bagian Staff AM Will & ADM AM dan SPO dengan jumalh 2 atau 5,0%, dan yang terkeci pada bagian Training center dengan jumlah 1 orang tau 2,5%.

Manajemen kerja yang diterapkan oleh perusahaan terkait yaitu PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) masih belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk organisasi yang didukung oleh penempatan kerja. Hasil pengamatan sementara untuk mewujudkan visi dan misi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) perlu dilakukan tinjauan yang lebih mendalam terhadap sumber daya manusia yang ada dalam PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) itu sendiri. Dengan memperhatikan aspek-aspek ketenaga kerjaan untuk menunjang kinerja karyawan Pelaksanaan terhadap penempatan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) secara keseluruhan telah terlaksana cukup baik, yang terdiri dari kesesuaian kemampua/skil dan pendidikan karyawan. Saya ingin melihat apakah penempatan kerja yang di dilakukan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) sudah sesuai terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan peneliandengan judul **“Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah penempatan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sari Mas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi sudah efektif”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : “Untuk

mengetahui dan menganalisis penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sari Mas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu :

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas(TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Bagi mahasiswa manajemen, dapat dijadikan acuan, pedoman dan motivasi dalam melakukan penelitian diwaktu yang akan datang.
- c. Bagi akademis, dapat dijadikan sebagai sebuah bukti empiris yang akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam hal mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas(TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah,

tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan pendapat yang diambil berbagai macam literatur yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Tunggal yang dikutip oleh Almasri menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. (Hasibuan, 2013)

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat

2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar yang selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. Merencanakan (*Planning*).

Menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan.

b. Mengorganisasikan (*Organizing*).

Mengkoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan.

c. Mendelegasikan (*Staffing*).

Memberikan pengarahan kepada bawahan dan mengusahakan mereka untuk mengerjakan pekerjaannya.

d. Mengarahkan (*Directing*).

Suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau intruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk pencapaian tujuan bersama.

e. Mengendalikan (*Controlling*).

Memastikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan jika tercapai akan dilakukan tindakan perbaikan.

2.3 Penempatan Kerja

Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah placement atau penempatan kerja. Pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan karyawan adalah penempatan orang yang tepat pada waktu yang telah ditentukan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas. Untuk menentukan jumlah personalia yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan, memerlukan konsep analisa beban kerja dan analisa pegawai. Analisa beban kerja bertujuan untuk menetapkan beberapa jumlah personalia yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Dalam penempatan seorang karyawan, diperlukan informasi dasar yaitu informasi tentang jabatan yang diperoleh dari analisis jabatan. Oleh karena itu, langkah pertama yang harus dilakukan adalah analisis jabatan. Langkah dimaksud bertujuan untuk memperoleh informasi karakteristik pekerjaan yang ada disetiap unit kerja yang selanjutnya dirumuskan atau diformulasikan menjadi jabatan.

Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para karyawan baru, karyawan lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang baru dan melakukan pekerjaan yang baru pula. Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya berbeda dari yang dialami oleh para karyawan baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri karyawan yang akan mengalami penempatan baru tersebut.

2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja Karyawan

Berasal dari istilah “The Right Man On The Right Place” yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Semangat Kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses in tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud. Adapun definisi-definisi pelatihan menurut beberapa ahli seperti berikut :

Menurut Rivai dan Sagala (2011:198) : penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Lain halnya 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): "Proses pemberiantugas 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 tanggung jawabnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawai juga harus bisa mempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Sistem dan Prosedur Penempatan Kerja Karyawan

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenaga kerjaan, 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. Instruksi rinci harus disiapkan untuk melukiskan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika instruksi 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 :

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. 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.
3. 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 :

1. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
2. 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 sesuai minat dan kemampuannya

2.3.3 Tujuan Penempatan Kerja Karyawan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Selain dari tujuan penempatan kerja, ada juga prinsip-prinsip dari penempatan kerja. Prinsip penempatan kerja

dalam manajemen sumber daya manusia adalah pegangan hidup yang diyakini dalam menempatkan karyawan supaya tujuannya bisa tercapai.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Dalam penempatan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal – hal berikut :

- a. Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
- b. Adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut.
- c. Adanya kebijakan penempatan karyawan yang baku pada jabatan

2.3.4 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja Karyawan

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja yaitu:

- a. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

b. Prinsip Demokrasi.

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

d. Prinsip *equal pay for equal work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

e. Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

f. Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang dicapai.

g. Prinsip Kesatuan Komando.

Prinsip kesatuan komando dimana karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.3.5 Faktor- Faktor yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan Kerja Karyawan

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jackson (2011) bahwa 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 standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikanpun 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. pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.
- 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 karyawan wanita.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012), dalam penempatan kerja karyawan harus mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
2. Pengetahuan Kerja. Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan Kerja. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu:
4. Keterampilan mental seperti menganalisa data, dan membuat keputusan.
5. Keterampilan fisik seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.

6. Keterampilan sosial seperti memengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.
7. Pengalaman Kerja. Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

2.3.6 Manfaat Penempatan Kerja

Manfaat analisis penempatan kerja pada suatu jabatan sangat besar sekali dalam suatu organisasi, dimana analisis jabatan membantu dan mengkomunikasikan harapan sebuah pekerjaan terhadap pemegang jabatan, pengawasannya dan temen sekerja. Dengan meninjau deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan yang ada, sehingga pegawai bisa lebih cepat mempelajari ruang lingkup dan batasan perencanaan kerja. Menurut Hasibuan (2001 : 31).

2.3.7 Jenis Penempatan Kerja

Kebutuhan penempatan *staffing* dipenuhi melalui dua cara yaitu, yang pertama dengan cara menarik pegawai baru dari pihak luar perusahaan atau organisasi dan yang kedua dengan cara penugasan di tempat/posisi yang baru bagi pegawai lama yang disebut *inplacement* atau penempatan internal.

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan internal, yaitu:

- a. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran,

tanggung jawab dan atau tingkat setatus keorganisasian. Umumnya, diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Promosi memiliki manfaat, baik bagi organisasi maupun pegawai di antaranya yang *Pertama*, promosi dapat memungkinkan organisasi memanfaatkan kemampuan pegawainya untuk memperluas usahanya. *Kedua*, promosi dapat mendorong tercapainya kinerja para pegawai dengan baik. *Ketiga*, terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja. Dalam praktiknya, promosi biasanya di dasarkan pada dua aspek yaitu:

- 1) Promosi berdasarkan merit, promosi ini terjadi ketika seorang pegawai dipromosikan karena kinerja yang luar biasa dalam pekerjaannya.
- 2) Promosi berdasarkan senioritas, dalam hal ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja terlama dalam perusahaan/organisasi yang memperoleh promosi.

b. Alih Tugas

Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan setatus yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana seseorang selama ini bekerja. Bentuk yang

kedua adalah alih tempat. Jika cara ini yang ditempuh, berarti seorang pegawai 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. Pendekatan yang kedua ini tentunya hanya mungkin ditempuh apabila organisasi mempunyai berbagai satuan kerja pada banyak lokasi.

c. Demosi

Berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Sekurang-kurangnya ada lima alasan mengapa penurunan pangkat terjadi yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi yang gagal.
- 2) Ketidak mampuan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang bersangkutan.
- 3) Kapasitas karyawan yang kurang seperti kedisiplinan dan kehadiran kerja yang kurang.
- 4) Pengurangan kapasitas perusahaan, misalnya ada merger dan reorganisasi.
- 5) Kesukarelaan yang diminta berdasarkan notif/alasan personal.

2.3.8 Langkah-Langkah Analisis Penempatan

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah, adapun langkah-langkah analisis jabatan menurut (Hasibuan, 2013 : 29) adalah :

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis jabatan, dimana penggunaan hasil analisis jabatan dapat digunakan untuk *job description*, *job spesification*, dan *job evaluation* dalam pengadaan karyawan.
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang, penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau informasi latar belakang seperti bagan organisasi, bagan proses dan uraian pekerjaan.
- c. Menyeleksi atau mengangkat karyawan dan kemudian ditempatkan pada suatu jabatan yang akan dianalisis, hal inidigunakan untuk menghemat biaya dan waktu jika banyak pekerjaan yan akan dianalisis.
- d. Mengumpulkan informasi analisis jabatan. Penganalisis mengadakan analisis jabatan secara aktual dengan menghimpun data tentang aktivitasa pekerjaan., perilaku karyawan yang diperlukan kondisi kerja dan syarat-syarat personal yang akan melaksanakan pekerjaan.
- e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan, analisis jabatan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan.

- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, penganalisis kemudian menyusun uraian pekerjaan, uraian jabatan dan evaluasi pekerjaan.
- g. Meramalkan atau memperhitungkan perkembangan perusahaan, untuk memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan supaya mereka dapat tetap melaksanakan pekerjaan.

Dengan memperhatikan langkah-langkah analisis jabatan maka penganalisis akan memperoleh hasil yang baik.

2.3.9 Indikator Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Penempatan kerja merupakan proses / penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2012:179) terdapat enam indikator dari penempatan karyawan yaitu:

1. Tingkat pendidikan.

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti Pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan pegawai 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 misalnya seorang yang lulus seleksi dengan latar belakang ekonomi, prestasi akademisnya memperoleh yudisium tinggi maka hal ini perlu dipertimbangkan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya didalam proses penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan pegawai tidak dapat dipisahkan, disamping itu latar belakang pendidikan seseorang dapat pula menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dilihat dari segi prestasi nilai yang diperolehnya semasa sekolah. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

- a. Kesesuaian dengan pendidikan dengan pekerjaan
- b. Kesesuaian dengan pendidikan dengan jabatan

2. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir

orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan pegawai. Kenyataan menunjukkan makin lama pegawai bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya maka makin singkat masa kerja pegawai, makin sedikit pengalaman yang diperoleh sehingga mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan kerjanya makin rendah. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaiknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya belum mampu memperkerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan berbeda dengan praktek dilapangan pekerjaan.

- a. Kehandalan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja

3. Keterampilan kerja. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.
 - a. Keterampilan menyelesaikan pekerjaan
 - b. Keterampilan mengoperasikan peralatan
4. Pengetahuan kerja. Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantasi melekat di benak seseorang.
 - a. Pengetahuan akan prosedur perusahaan
 - b. Pengetahuan mengenai peraturan

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Imam Ardhi Faruqi (2017)	Analisis Penempatan Kerja Di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) berada pada kategori "Baik". Selain itu diketahui dimensi dengan nilai tertinggi adalah dimensi pengetahuan kerja, sementara nilai dimensi terendah yaitu dimensi pengalaman kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) telah dilakukan dengan baik.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa'i H (2017)	Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	Pendidikan, Masa kerja/Pengalaman kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Kepangkatan pada abatan struktural di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015 menyatakan hasil sesuai. Bahwa dalam penempatan pegawai tidak hanya memperhatikan factor pendidikan yang dimilikinya, tetapi juga harus berdasarkan pengalaman, diklat dan kemampuan. Namun masih ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan pendidikan serta pegawai yang sudah lama cukup bekerja dikantor tidak disenioritaskan berdasarkan masa kerja mereka.
3	Halima Tussadiyah), Wonny Ahmad Ridwan) , Dan Angka Priatna) (2017)	Analisis Penempatan Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (App) Bogor Dengan Metode MbtI (Myers- Briggs Type Indicator).	Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa tipe-tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan model perilaku MBTI sebagian besar memiliki tipe ENTJ dan sangat cocok dalam bidang pekerjaan pada posisi-posisi eksekutif serta yang memungkinkan mereka untuk

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>merencanakan gambaran besar. Dari sebanyak 147 responden terdapat 72 orang atau 48,98% karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor yang cocok atau sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan. Sedangkan sebanyak 75 orang atau 51,02% karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor tidak cocok atau tidak sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan. Serta dari 7 orang pegawai di PT. PLN (Persero) APP Bogor yang bekerja tidak sesuai dengan Surat Keputusan, setelah dianalisis menggunakan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) terdapat 3 pegawai yang cocok ditempatkan sesuai Surat Keputusan dan terdapat 5 pegawai yang cocok ditempatkan sesuai dengan Nota Dinas</p>
4	Kartika (2014)	Analisis Penempatan Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, interview, bila diperlukan ada tes psikologi. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut.</p>
5	Faruqi (2017)	Analisis Penempatan Kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) berada pada kategori “Baik”. Selain itu diketahui dimensi dengan nilai tertinggi adalah dimensi pengetahuan kerja, sementara nilai dimensi terendah yaitu dimensi pengalaman kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) telah dilakukan dengan baik.</p>

2.5 Kerangka Pemikiran

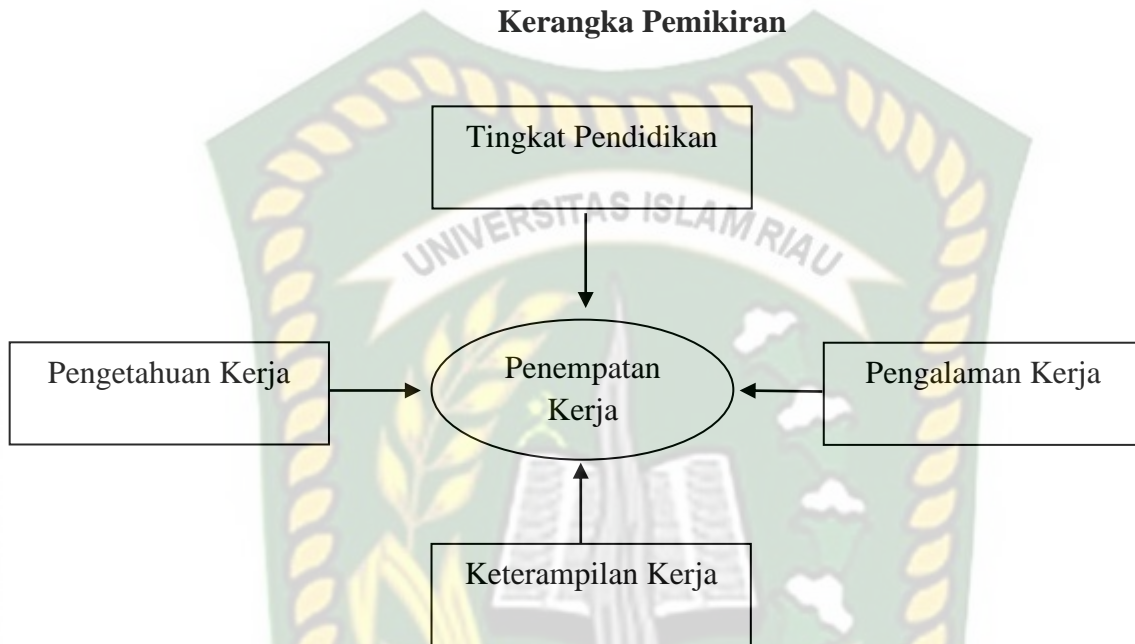
Penempatan karyawan ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan dalam mencari dan memilih calon karyawan, tentunya akan berusaha sebaik mungkin mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang baik tentunya perusahaan harus melakukan rekrutmen dengan efektif. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak perusahaan. Perusahaan menggunakan sistem rekrutmen yang baik, diharapkan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan posisi/jabatan yang dibutuhkan.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. (Hasibuan, 2012)

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis adalah :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasibuan (2012)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut “Diduga penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas(TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi belum efektif”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis melakukan penelitian pada PT.Tri Bakti Sarimas (TBS) yang berlokasi di Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singing. Adapun Objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) yang berlokasi di Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singing

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono,(2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pekerja kantor pada PT. Tri Bina Sarimas (TBS) Kecamatan kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Sementara menurut Sugiyono, (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut .Karena jumlah populasi dijadikan sampel dengan demikian pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling atau sensus. Maka dalam penelitian ini menetapkan sampel sejumlah 40 orang yang sesuai dengan jumlah karyawan yang bekerja di kantor pada PT. Tri Bina Sarimas (TBS).

3.3 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat gambaran dua variabel yaitu variable penempatan kerja.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan kerja (X) Penempatan kerja merupakan proses/penugasan jabatan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk karyawan baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja	Tingkat Pendidikan	1. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan 2. Kesesuaian pendidikan dengan jabatan	Ordinal
	Pengalaman Kerja	1. Kehandalan dalam bekerja 2. Kemampuan dalam bekerja	
	Keterampilan Kerja	1. Keterampilan menyelesaikan pekerja 2. Keterampilan mengoperasikan peralatan	
	Pengetahuan Kerja	1. Pengetahuan akan prosedur 2. Pengetahuan mengenai peraturan	

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian pada PT.Tri Bakti Sarimas (TBS). Pengumpulan data ini biasanya

dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan pengalaman langsung tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Data Sekunder.

Data Sekunder, data yang berasal dari dokumen, laporan-laporan maupun literatur yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

c. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan membuat sejumlah pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh

responden. Kuisisioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* dengan pilihan jawaban.

3.6 Teknik Menganalisis Data

Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada para responden tentang variabel maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuisisioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r -hitung dan r -tabel sebagai berikut: Jika r -hitung

> r-tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60. Untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang dikumpulkan dilapangan, maka cara yang dipergunakan adalah dengan menggunakan data deskriptif. Setelah data yang dikumpulkan lalu ditabulasikan selanjutnya dikaitkan dengan kerangka teori yang relavan lalu ditarik suatu kesimpilannya.

b. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data nilai yang digunakan dalam penelitian ini dimana dengan memakai skala ordinal untuk melihat jawaban kuesioner yang

disebarkan kepada responden menurut Sugiono (2005:107) adapun skor dari setiap pertanyaan yang dikemukakan.

A. Sangat setuju = bobot/nilai = 5

B. Setuju = bobot/nilai = 4

C. Cukup setuju = bobot/nilai = 3

D. Kurang setuju = bobot/nilai = 2

E. Sangat tidak setuju = bobot/nilai = 1

Kemudian untuk menentukan katagori jawaban responden terhadap masing-masing jawaban.

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Tabel 3.2
Interval Skor Penilaian

Interval	Katagori
337 – 400	Sangat Efektif
273 – 336	Efektif
209 – 272	Cukup Efektif
145 – 208	Tidak Efektif
80 – 144	Sangat Tidak Efektif

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tri Bakti Sarimas

Perseroan Terbatas Tri Bakti Srimas adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang pertanian dan perkebunan, didirikan berdasarkan akta pendirian No. 17 tanggal 1986. Kantor pusat berkedudukan di pekanbaru, dengan perwakilan di jakarta, Padang dan Medan. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain dibidang perkebunan, peternakan, agroindustri, dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat dibidang budi daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak sapi dan lain sebagainya) dalam bentuk bahan baku maupun bahan jadi.

4.2 Visi dan Misi PT. Tri Bakti Sarimas

Filosofi TBS

T : Tegar dan mandiri

B : Bersama membangun negeri

S : Sukses mengembangkan Agroindustri

Moto: Bersama membangun negeri

Visi : Mengisi pembangunan nasional dibidang perkebunan terpadu yaitu bersama-sama dengan masyarakat melalui program kemitraan mewujudkan perkebunan modern. Petani yang tangguh dan mandiri berwawasan agribisnis.

Misi :

- 1.) Mengembangkan budidaya kelapa sawit, kelapa sawit, kelapa hibrida, kakao, untuk menghasilkan bahan baku bagi industri, pengolahan terpadu dengan usaha terkait peternakan sapi berbasis zero waste.
- 2.) Meningkatkan nilai tambah dari bahan baku menjadi barang jadi dan produk turunannya.
- 3.) Mengembangkan jaringan pemasaran nasional (Indonesia) dan internasional.

Asta Budaya :

- 1) Bertawakal kepada Tuhan Yang Maha Esa adalah landasan utama.
- 2) Visi misi dan peraturan yang menjadi pedoman.
- 3) Disiplin, jujur, dan bertanggung jawab adalah karakter jati dirinya.
- 4) Bekerja benar menjadi budayanya.
- 5) Meningkatkan prestasi menjadi tekad.
- 6) Produksi dan kualitas adalah andalan utama
- 7) Kesejahteraan, kemakmuran, dan kedamaian yang menjadi harapan
- 8) Mengembangkan dan memajukan PT. Tri Bakti Sarimas untuk berkomitmen bersama.

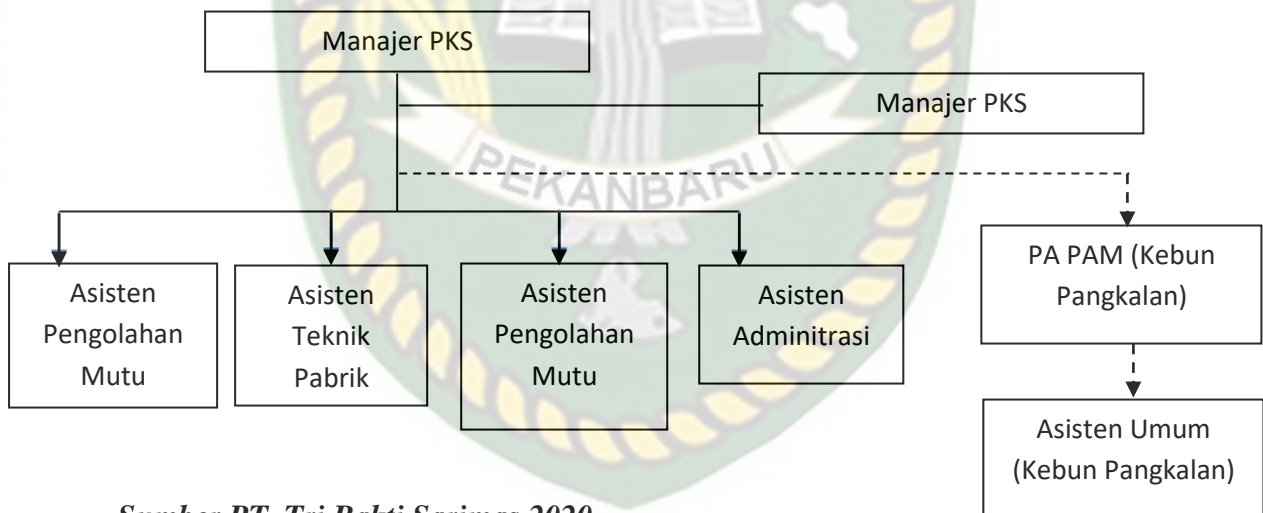
4.3 Struktur Organisasi PT. Tri Bakti Sarimas

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien, semua aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan perlu diadakan pembagian tugas tersebut dapat dituangkan dalam suatu struktur organisasi yang jelas untuk dijadikan kerangka dasar yang

menggambarkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

PT. Tri Bakti Sarimas dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa orang staff yang sesuai dengan jabatannya. Garis dari manajer ke asisten merupakan komando yang artinya asisten bertanggung jawab kepada manajer. Demikian pula sebaliknya, sedangkan antar asisten tidak mempunyai garis koordinasi dimana masing-masing asisten tidak mempunyai garis komando yaitu tidak mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber PT. Tri Bakti Sarimas 2020

4.4 Jabatan Fungsional

1. Manajer Pabrik

Manajer merupakan tenaga pimpinan pelaksanaan, mengepalai/ menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan dibidang pengolahan pabrik sawit serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya manajer juga

mengola seluruh asset yang menjadi tanggung jawab nya, berupa kegiatan perencanaan, pelaksanaan operasional, dan pemeliharaan pabrik kelapa sawit yang meliputi produksi, pengolahan teknis lapangan dan administrasi/keuangan serta pengawasan untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba secara maksimal dengan berpedoman pada kebijakan yang di tetapkan direksi.

Manajer mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan seerta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum, yang berbeda dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, keijaksanaan yang ditetapkannya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja /pembiayaan periode.
2. Menyusun rencana pemeliharaan besar/ kecil. Reabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/ efisiensi di bidang pengolahan, teknik pabrik dan pengendalian mutu.
3. Pengawasan pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan, maupun triwulan, anggaran pembiayaan periode mengenai persediaan bahan-bahan kimia, pengolahan, teknik pabrik, teknik umum dan pengendalian mutu.
4. Melaksanakan pengawasan yang insentif atas pelaksanaan dengan tenaga sendiri maupun tenaga borongan.
5. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan PAO dengan bagian terkait.

6. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

Wewenang manajer adalah :

1. Mengolah seluruh SDM dan seluruh asset unit meliputi peralatan kerja, bangunan dan barang-barang lainnya dilingkungan pabrik kelapa sawit untuk dimanfaatkan dalam proses produksi untuk memperoleh kinerja dalam bentuk laba secara maksimal.
2. Membina dan membimbing karyawan untuk meningkatkan persentase dan disiplin kerja, dalam usaha untuk memperoleh kinerja dalam bentuk laba secara maksimal.
3. Mengadakan pengawasan dan pengendalian seluruh kegiatan pengolahan unit.
4. Menilai prestasi maskep dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi asisten yang ada serta karyawan lainnya.

2. Askep Plasma

Tujuan pokok dari asisten kepala pada prinsipnya adalah melaksanakan tugas pimpinan untuk memimpin semua kegiatan operasi dilapangan.

Secara rinci tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Membantu administrasi melaksanakan kebijakan direksi sesuai dengan ketentuan pedoman kerja yang digariskan.
2. Melaksanakan pengawasan atas seluruh kegiatan pekerjaan dilapangan antara lain:

- a. Mengevaluasi hasil kerja harian, bulanan, triwulan, semester dan tahunan mengenai biaya dan gerak produksi.
 - b. Memberikan saran perbaikan terhadap bawahan atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dilapangan.
 - c. Membuat dan menyusun transaksi produksi serta rencana kerja anggaran perusahaan pada semua bagian.
 - d. Berupaya untuk mencapai produksi yang optimal yang mutu yang baik untuk dikelola di pabrik
 - e. Berupaya untuk menciptakan suasana aman, tentram serta harmonis masyarakat petani kebun.
 - f. Merencanakan dan mengorganisasikan penyuluhan dan pembinaan terhadap kelompok tani sesuai dengan kultur teknik tanaman kelapa sawit beserta administrasinya.
3. Bertanggung jawab langsung kepada administrator, sesuai dengan ruang lingkup tugas yang telah ditetapkan.

3. Asisten Pengolahan / Asisten Umum Proses

Melaksanakan kegiatan operasional dan pengawetan mulai dari stasiun loding ramp sampai stasiun press serta menjamin operasional boiler, kamar mesin, water treatment. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer, sesuai dengan tugas pokoknya, mempunyai tugas dan tanggung jawab:

1. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.
2. Koordinasi dengan asisten inti di dalam hal penyediaan bahan bakar.
3. Ikut merencanakan jam oleh pabrik sekaligus melaksanakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik.
4. Menugaskan dan mengawasi pengisian jurnal-jurnal operasional pengolahan.
5. Melaksanakan/ mengawasi pengolahan arus listrik untuk kebutuhan pengolahan dan penerangan jalan serta kebutuhan lainnya.

4. Asisten Teknik Pabrik

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan diteknik pabrik: untuk mendukung kelancaran pengolahan dipabrik karena ada instansi mekanik maupun instansi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi arahan manajer. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja kepada karyawan teknik pabrik mengenai tata kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja periodik triwulan untuk harian yang telah ditentukan.
2. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodik/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaanya, baik yang dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
3. Melaksanakan penyusunan laporan.

4. Menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik.
5. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

5. Asisten Pengendalian Mutu

Tugas pokoknya melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan dibidang pengendalian mutu dan analisis laboratorium untuk mendukung operasional pengolahan dalam pedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer. Sedangkan tugas dan tanggung jawabnya asisten pengendalian mutu adalah:

1. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pelaksanaan analisis mulai dari pengambilan contoh analisis hingga pelaporan data.
2. Mengatur pekerjaan analisis.
3. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penerimaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.
4. Mengawasi dan mengendalikan pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang dalam pengolahan serta sesudah diolah.
5. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki dan truk.

6. Staf Administrasi

Staf administrasi adalah karyawan yang membantu kepala tata usaha dalam mengkoordinasikan tugas yang harus dikerjakan oleh para karyawan pelaksanaan yang menangani masalah administrasi. Staf

administrasi bertanggung jawab kepada tata usaha atas tugas-tugas yang dikerjakannya bersama karyawan pelaksana.

7. Asisten Umum

Tugas-tugas asisten umum adalah sebagai berikut:

1. Menangani tugas-tugas yang meyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
2. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
3. Memberikan dan menandatangani jurnal pembukuan.
4. Mengadakan pembicaraan dan pengolahan SDM perkembangan sosial karyawan dan keluarga.
5. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang / bahan gudang.
6. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan.
7. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya

8. PAM atau Perwira Keamanan

Secara umum sesuai dengan fungsinya sebagai perwira pengaman, maka tugas dan tanggung jawab dari perwira pengaman tersebut pada dasarnya adalah mengawasi dan menjaga keamanan baik dilingkungan perkebunan maupun pabrik serta pengiriman bahan baku tandan buah segar dari lahan perkebunan ke pabrik. Secara rinci tugas dan tanggung jawab perwira pengaman menyusun jadwal kerja satuan pengaman, menetapkan personil yang akan melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan memberikan laporan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini. Dimana dimulai dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan. Selanjutnya dilakukan uji kualitas data berdasarkan uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan analisis deskriptif mengenai penempatan kerja. Adapun hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

5.1 Gambaran Responden Penelitian

Berikut adalah gambaran responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, rentang usia dari responden, tingkatan pendidikan responden dan masa kerja responden di perusahaan. Berikut ini adalah penjabaran mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.1.1 Responden Dari Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	31	77,5
Perempuan	9	22,5
Total	40	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas responden pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 31 orang atau 77,5%. Hasil ini menjelaskan bahwa tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki lebih diutamakan, karena pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan karyawan yang memiliki daya tahan tubuh yang kuat didalam bekerja.

5.1.2 Responden Dari Rentang Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	7	18,9
31-40 Tahun	22	59,5
41-50 Tahun	8	21,6
Total	40	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 22 orang atau 59,5%. Hasil ini menjelaskan bahwa, PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan karyawan-karyawan yang

memiliki ketahanan tubuh didalam bekerja salah satunya dilihat dari usia karyawan.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Perusahaan

Komposisi responden menurut pendidikan karyawan disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini

Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU	31	77,5
D3	3	7,5
S1	6	15
Total	40	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dimana mayoritas karyawan berlatar pendidikan SMU dengan jumlah 31 orang atau sebesar 77,5%. Hal ini karena syarat minimal yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan adalah tenaga kerja dengan pendidikan minimal sederajat, karena pada tingkat pendidikan SMA dimana seseorang sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang setuju didalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Dengan latar belakang pendidikan SMA ini diharapkan karyawan sudah memiliki kemampuan didalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5.1.4 Responden Dari Masa Kerja

Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.4 berikut ini

Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2 tahun	5	12,5
2-3 tahun	9	22,5
4-5 tahun	18	45
5 tahun	8	20
Total	40	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi mayoritas bekerja selama 4-5 tahun dengan jumlah 18 orang atau 45%. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi menginginkan karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga dengan masa kerja yang lama perusahaan mengharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat.. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar

dibandingkan 0,312. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.5 Uji Validitas Kuisisioner

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Penempatan Kerja – 1	0.567	0,312	Valid
2	Penempatan Kerja – 2	0.651	0,312	Valid
3	Penempatan Kerja – 3	0.612	0,312	Valid
4	Penempatan Kerja – 4	0.517	0,312	Valid
5	Penempatan Kerja – 5	0.506	0,312	Valid
6	Penempatan Kerja – 6	0.472	0,312	Valid
7	Penempatan Kerja – 7	0.370	0,312	Valid
8	Penempatan Kerja – 8	0.602	0,312	Valid

Sumber Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,312 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji

reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

**Tabel 5.6 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	13

Sumber Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan Spss 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

5.3 Deskripsi Mengenai Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan kerja karyawan adalah suatu kebijakan perusahaan untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Dengan penempatan kerja yang tepat, maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil optimal, bahkan kreativitas dan prakarsa karyawan bisa berkembang. Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

5.3.1 Analisis Deskriptif Indikator Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan. Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangkawaktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan latar pendidikan saya

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	15	60	37,5
Cukup Setuju	3	13	39	32,5
Tidak Setuju	2	9	18	22,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	132	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan latar pendidikan saya dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 9 orang atau 22,5% mengatakan tidak

setuju, 13 orang atau 32,5% mengatakan cukup setuju dan 15 orang atau 37,5% mengatakan setuju serta 3 orang atau 7,5% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa beban pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memberikan kemudahan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang dapat membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 5.8

Penempatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5,0
Setuju	4	20	80	50,0
Cukup Setuju	3	15	45	37,5
Tidak Setuju	2	3	6	7,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	141	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai penempatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 3 orang atau 7,5% mengatakan tidak setuju, 15 orang atau 37,5% mengatakan cukup setuju dan 20 orang atau 50% mengatakan setuju serta 2 orang atau 5% mengatakan sangat setuju.

Latar belakang pendidikan juga dapat dijadikan alasan didalam menempatkan seseorang dalam sebuah perusahaan. Maka semakin tingginya pendidikan seseorang, maka perusahaan akan berusaha menempatkan sesuai dengan pendidikan dan kebutuhan pada perusahaan.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai indikator pendidikan berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Indikator Pendidikan

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan latar pendidikan saya	Frek	3	15	13	9	0	40
		Skor	15	60	39	18	0	132
2	Penempatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	Frek	2	20	15	3	0	40
		Skor	10	80	45	6	0	141
Jumlah			5	35	28	12	0	80
			25	140	84	24	0	273

Sumber : Data Olahan 2020

$$\text{Skor tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 400$$

$$\text{Skor terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 80$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{400-80}{5}$$

$$\text{Interval} = 64$$

Tabel 5.10
Interval Skor

Interval	Katagori
337 – 400	Sangat Efektif
273 – 336	Efektif
209 – 272	Cukup Efektif
145 – 208	Tidak Efektif
80 – 144	Sangat Tidak Efektif

Source: Olahan Data 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai pekerjaan itu sendiri dimana nilai skor yang dihasilkan sebesar 273 dalam kategori efektif. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak baik didalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu penempatan seorang karyawan dapat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi faktor yang dapat menentukan jabatan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, pendidikan yang semakin baik akan mempermudah perusahaan didalam menempatkan karyawan dalam bekerja.

Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yg jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir

lebih baik. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11

Perusahaan menempatkan saya sesuai kehandalan didalam menyelesaikan pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	18	72	45,0
Cukup Setuju	3	18	54	45,0
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	143	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perusahaan menempatkan saya sesuai kehandalan didalam menyelesaikan pekerjaan dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,5% mengatakan tidak setuju, 18 orang atau 45% mengatakan cukup setuju dan 18 orang atau 45,5% mengatakan setuju serta 3 orang atau 7,5% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa kehandalan seseorang dalam bekerja, akan memberikan kemudahan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Maka dari itu, kehandalan seseorang karyawan dalam bekerja harus selalu ditingkatkan dengan tujuan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.12

Perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15,0
Setuju	4	14	56	35,0
Cukup Setuju	3	20	60	50,0
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	146	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 20 orang atau 50% mengatakan cukup setuju dan 14 orang atau 35% mengatakan setuju serta 6 orang atau 15% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa, penentuan seseorang dalam perusahaan dapat dilihat berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Semakin tingginya kemampuan seseorang dalam bekerja maka semakin baik penempatan yang diberikan oleh sebuah perusahaan. Maka sebuah perusahaan menginginkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai atasan berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.13 Rekapitulasi Mengenai Indikator Pengalaman Kerja

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Perusahaan menempatkan saya sesuai kehandalan didalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	3	18	18	1	0	40
		Skor	15	72	54	2	0	143
2	Perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	Frek	6	14	20	0	0	40
		Skor	30	56	60	0	0	146
Jumlah			9	32	38	1	0	80
			45	128	114	2	0	289

Sumber : Data Olahan 2020

$$\text{Skor tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 400$$

$$\text{Skor terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 80$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{400 - 80}{5}$$

$$\text{Interval} = 64$$

Tabel 5.14
Interval Skor

Interval	Katagori
337 – 400	Sangat Efektif
273 – 336	Efektif
209 – 272	Cukup Efektif
145 – 208	Tidak Efektif
80 – 144	Sangat Tidak Efektif

Source: Olahan Data 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai atasan dimana nilai skor yang dihasilkan sebesar 289 dalam katagori efektif. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pegalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga akan tahu tentang pekerjaan yang akan

di hadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus di lakukan ketika menghadapi masalah.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentas waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

5.3.3 Analisis Deskriptif Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu factor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai teman sekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15

Perusahaan menempatkan saya karena memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	18	72	45,0
Cukup Setuju	3	17	51	42,5
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	145	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perusahaan menempatkan saya karena memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,5% mengatakan tidak setuju, 17 orang atau 42,5% mengatakan cukup setuju dan 18 orang atau 45% mengatakan setuju serta 4 orang atau 10% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa, seorang karyawan harus memiliki keterampilan yang baik terutama didalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, seorang karyawan harus selalu mengasah keterampilan yang dimiliki didalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5.16
Perusahaan menempatkan berdasarkan keterampilan
mengoperasikan peralatan

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	17	68	42,5
Cukup Setuju	3	19	57	47,5
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	145	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai perusahaan menempatkan berdasarkan kemampuan mengoperasikan peralatan dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 19 orang atau 47,5% mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 42,5% mengatakan setuju serta 4 orang atau 10% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa, sebuah perusahaan menginginkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja, terutama kemampuan didalam mengoperasikan setiap peralatan yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan. Kemampuan mengoperasikan peralatan ini akan membantu karyawan

dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai keterampilan kerja berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.17 Rekapitulasi Mengenai Keterampilan Kerja

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Perusahaan menempatkan saya karena memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	4	18	17	1	0	40
		Skor	20	72	51	2	0	145
2	Perusahaan menempatkan berdasarkan keterampilan mengoperasikan peralatan	Frek	4	17	19	0	0	40
		Skor	20	68	57	0	0	145
Jumlah			8	35	36	1	0	80
			40	140	108	2	0	290

Sumber : Data Olahan 2020

$$\text{Skor tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 400$$

$$\text{Skor terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 80$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{400-80}{5}$$

$$\text{Interval} = 64$$

Tabel 5.18
Interval Skor

Interval	Katagori
337 – 400	Sangat Efektif
273 – 336	Efektif
209 – 272	Cukup Efektif
145 – 208	Tidak Efektif
80 – 144	Sangat Tidak Efektif

Source: Olahan Data 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai keterampilan kerja dimana nilai skor yang dihasilkan sebesar 290 dalam katagori efektif. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja). Karyawan yang tidak memiliki persepsi dan sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya, menyebabkan dirinya tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Keterampilan ini haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya dapat/bisa menambah kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu.

5.3.4 Analisis Deskriptif Indikator Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. Dengan demikian, perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai promosi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.19

Saya berusaha mengikuti setiap prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5,0
Setuju	4	17	68	42,5
Cukup Setuju	3	20	60	50,0
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	140	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai saya berusaha mengikuti setiap prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,5% mengatakan tidak setuju, 20 orang atau 50% mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 42,5% mengatakan setuju serta 2 orang atau 5% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa pengetahuan prosedur pekerjaan adalah hal yang penting dan wajib dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan. Pada dasarnya prosedur pekerjaan adalah pedoman yang harus diketahui oleh seseorang didalam bekerja, terutama menyesuaikan pekerjaan dengan standar perusahaan.

Tabel 5.20

Saya mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan pada saat menyelesaikan pekerjaan.

Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	21	84	52,5
Cukup Setuju	3	14	42	35,0
Tidak Setuju	2	0	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
		40	151	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai saya mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan pada saat menyelesaikan pekerjaan dari 40 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 14 orang atau 35% mengatakan cukup setuju dan 21 orang atau 52,5% mengatakan setuju serta 5 orang atau 12,5% mengatakan sangat setuju.

Hasil ini menjelaskan bahwa, perusahaan selalu menginginkan karyawan-karyawan dapat mengikuti dan menaati setiap peraturan yang berlaku pada perusahaan terutama didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai promosi berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Pengetahuan Kerja

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Saya berusaha mengikuti setiap prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja	Frek	2	17	20	1	0	40
		Skor	10	68	60	2	0	140
2	Saya mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan pada saat menyelesaikan pekerjaan.	Frek	5	21	14	0	0	40
		Skor	25	84	42	0	0	151
Jumlah			7	38	34	1	0	80
			35	152	102	2	0	291

Sumber : Data Olahan 2020

$$\text{Skor tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 400$$

$$\text{Skor terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 80$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{400-80}{5}$$

$$\text{Interval} = 64$$

Tabel 5.22
Interval Skor

Interval	Katagori
337 – 400	Sangat Efektif
273 – 336	Efektif
209 – 272	Cukup Efektif
145 – 208	Tidak Efektif
80 – 144	Sangat Tidak Efektif

Source: Olahan Data 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai pengetahuan kerja dimana nilai skor yang dihasilkan sebesar 291 dalam katagori efektif. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Setiap pekerjaan yang di laksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan

karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Setiap perusahaan dalam mencari dan memilih calon karyawan, tentunya akan berusaha sebaik mungkin mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang baik tentunya perusahaan harus melakukan rekrutmen dan seleksi secara efektif. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak perusahaan.

Jika pada tahap rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan benar dan mengikuti prosedur yang berlaku maka calon tenaga kerja yang akan ditempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan juga akan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan dengan benar akan berpengaruh besar pada penempatan karyawan itu sendiri. Dalam proses seleksi tersebut akan diketahui keahlian darimasing-masing calon tenaga kerja yang diseleksi melalui test tertulis dan tesinterview, sehingga besar pengaruhnya pada penempatan karyawan karena pihak perusahaan akan dengan mudah menempatkan calon karyawan tersebut dengankeahlian-keahlian yang dimiliki.

Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik, dalam arti bahwa karyawan tersebut akan memenuhi produktifitas serta kinerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena tujuan-tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan ketepatan penempatan merupakan salah satu proses penting yang saling berhubungan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

5.4 Pembahasan

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara kepada responden mengenai penempatan kerja karyawan dimana skor yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Penempatan Kerja

No	Variabel	Nilai Skor	Keterangan
1	Pendidikan	273	Efektif
2	Pengalaman Kerja	289	Efektif
3	Keterampilan Kerja	290	Efektif
4	Pengetahuan Kerja	291	Efektif
Rata-Rata		285,75	Efektif

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 mengenai penempatan kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kecamatan Kuantian Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

sudah efektif dengan nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 285,75. Hasil ini terlihat dari tingkat pendidikan karyawan yang ditempatkan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta jabatan karyawan di perusahaan. Karena dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat mendukung karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain masalah tingkat pendidikan, faktor pengalaman kerja juga diperlukan didalam melakukan penempatan karyawan, dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka dapat meningkatkan kemampuan karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Faktor lainnya adalah keterampilan kerja yang dimiliki karyawan juga akan mendukung efektivitas didalam melakukan penempatan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik seperti mampu mengoperasikan setiap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan didalam mendukung penyelesaian pekerjaan akan ditempatkan di posisi yang memiliki peran penting agar setiap pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan standar perusahaan.

Penempatan kerja karyawan yang efektif di PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kecamatan Kuantian Mudik Kabupaten Kuantan Singingi juga dipengaruhi oleh pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan kerja yang baik seperti pengetahuan akan prosedur kerja dan peraturan dapat memberikan dampak yang baik didalam melakukan penempatan kerja yang efektif.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Penempatan karyawan ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan dalam mencari dan memilih calon karyawan, tentunya akan berusaha sebaik mungkin mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang baik tentunya perusahaan harus melakukan rekrutmen dengan efektif. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak perusahaan. Perusahaan menggunakan sistem rekrutmen yang baik, diharapkan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan posisi/jabatan yang dibutuhkan.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. 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.

PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi memiliki aktivitas yang sangat kompleks dan mempunyai sumber daya manusia yang cukup besar, yang mana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berbeda. Penempatan kerja terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria, prosedur dan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja maka akan menghasilkan yang karyawan yang berkualitas. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki karena penempatan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup perusahaan. Banyaknya mogok kerja yang terjadi akhir-akhir ini dan produktivitas menurun yang merupakan fenomena dari banyaknya masalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang begitu diperhatikan. Ada dua aset utama yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dua aset tersebut, sumber daya manusia adalah yang lebih penting karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa

adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengelolanya maka tidak akan berkembang dengan baik.

Perusahaan mengharapkan dengan induksi ini karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya. Jika induksi ini tidak berhasil maka karyawan percobaan ini kemungkinan besar akan dikeluarkan. Induksi merupakan tolok ukur apakah seorang karyawan dapat diterima menjadi karyawan suatu perusahaan. 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 karyawan 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.

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan, tahap demi tahapan meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan

keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Adapun prosedur- prosedur yang harus dilakukan antara lain adalah manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja, melaporkan/ mempertanggung jawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.

Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi memberikan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat. Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian

penempatan tenaga kerja melaporkan/mempertanggung jawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan/atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang di gunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan.
4. Apabila terjadi salah penempatan, maka perlu di adakan suatu program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang di miliki, yaitu dengan melakukan.
5. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
6. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan

Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang di milikinya. Salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hal ini adalah placement. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran

fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam katagori efektif dengan skor rata-rata sebesar 285,75. Semakin baiknya penempatan seseorang dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang semakin baik.
2. Hasil penelitian menjelaskan pendidikan memiliki skor terendah sebesar 273 dalam katagori baik. Semakin tingginya pendidikan seorang karyawan maka hal yang akan berdampak terhadap pada penempatan yang maksimal.

6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi untuk meningkatkan kegiatan pelatihan sebagai upaya didalam meningkatkan kemampuan pekerjaan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, terutama

bagi karyawan dengan pendidikan yang berbeda dengan jabatan pada perusahaan

2. Disarankan kepada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi agar dapat mengevaluasi kembali jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kehandalan yang dimiliki.
3. Sebaiknya PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga hal ini akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang lebih maksimal.
4. Kepada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi selalu melakukan pengawasan kepada karyawan didalam bekerja, hal ini agar karyawan dapat selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
5. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi penempatan kerja yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto. 2013. *“Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik).*
- Eva Surtikanti Wulandari. 2014. *“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis Dan Penjualan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.*
- Fany Widyastuti. 2015. *“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripa Kabupaten Bogor.*
- Faruqi. A. Imam. 2017. *Analisis Penempatan Kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).*
- Flippo, Edwin. 2002. *Manajemen Personalia Edisi 2.* Jakarta : Erlangga.
- G.R. Tery, 2009, *manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke lima
- Halima Tussadiyah, Wonny Ahmad Ridwan, Dan Angka Priatna. 2017. *Analisis Penempatan Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (App) Bogor Dengan Metode Mbti (Myers-Briggs Type Indicator).*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ardhi Faruqi. 2017. Analisis Penempatan Kerja Di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). *Jurnal Adminitrasi dan Bisnis.* Nomor 1 Volume 2 Tahun 2017.
- Kartika. S. Candra. 2014. Analisis Penempatan Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. *Agora* Volume 2 Nomor 1 Tahun 2014
- Komarudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangunegara, A.a. Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management).* Jakarta, Salemba Empat.

- Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Tahun 1997, Halaman 89.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Schuler dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siswanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa'i. 2017. Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, Nomor 2 Volume 2 Tahun 2017.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung, CV Alfabeta.
- Yuniarsih dan Siwatno. 2013. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu.