

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dimana secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis. Maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi secara baik dan maksimal.

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014:229). Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan dalam bekerja dan skil yang baik agar dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif agar tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan atau badan usaha mempunyai harapan-harapan kepada karyawan, begitu juga dengan karyawan yang mempunyai harapan terhadap perusahaan. Harapan dari perusahaan antara lain menginginkan perusahaannya terus berkembang, agar dapat mencapai harapan tersebut maka salah satu yang

harus diperhatikan adalah penempatan. Penempatan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Penempatan (placement) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang bekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru (Marwansyah, 2014:144). Penempatan salah satu faktor yang penting dalam setiap perusahaan untuk memicu pencapaian tujuan perusahaan yang bertanggung jawab atas Penempatan di dalam suatu perusahaan yaitu pemilik dan pengelola (para manajer) karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada konsep “the right man and the right place” atau menempatkan seseorang sesuai dengan tempatnya adalah salah satu kunci utama dalam menerapkan manajemen kinerja yang jauh dari konflik. Irham Fahmi (2013:21).

Pemilik organisasi harus memberikan kepercayaan dan dorongan berupa masukan pada pengelola (terutama para manajer) agar mereka bisa mengelola dan melaksanakan manajemen dengan baik, Para manajer harus mampu menyusun dan melaksanakan program tersebut dengan baik atau profesional.

Penempatan merupakan keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Meskipun mereka sudah memilih bidang tertentu ketika kuliah, misalnya bisnis atau ekonomi, masih ada keputusan-keputusan sulit yang harus diambil, termasuk misalnya, jenis pekerjaan apa yang perlu dipelajari secara khusus pada saat kuliah. Keputusan seperti ini terutama

menjadi sangat sulit bagi mereka yang memiliki bakat dalam sejumlah bidang yang berbeda.

PT. Wanasari Nusantara merupakan, suatu perusahaan yang beroperasi pada 6 februari 1984, berlokasi di Desa Sei Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri yang mengelolah bahan baku tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak mentah (CPO). Yang dalam pelaksanaannya dibagi atas proyek kebun inti dan kebun plasma (Pola PIR_Trans). PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake, sebagai suatu perusahaan industri, tentunya juga membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang jumlah dan target karyawan Staff pada PT. Wanasari Nusantara, adalah sebagai berikut

Tabel 1.1 : Daftar Jumlah Karyawan Bagian Staff PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake, Tahun 2016

NO	Jabatan Staff	Jumlah Karyawan
1.	Estate Manager	2
2.	Askep Nursery dan Tanaman	2
3.	Humas	1
4.	Asst. Mill Manager	1
5.	KTU	2
6.	Asst. Divisi 1,2,3	3
7.	Asst. Plasma	1
8.	Asst. Labor	2
9.	Admin Store	2

10.	Admin Kantor	1
11.	Admin Tanaman	1
12.	Kepala Surveyor	1
13.	Kepala Gudang	1
14.	Kasir	1
15.	Staff Effluent	1
16.	Maintance	2
17.	Supervisor	2
18.	FFB Grader	3
19.	Kernel Helper	1
20.	Clarification Helper	1
21.	Boiler Helper	1
22.	Eletric	2
23.	Engine Room	1
	Total Karyawan	35

Sumber : PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan bagian Staff yang ada pada PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake berjumlah 35 orang yang dirincikan berdasarkan bagiannya. Yang dimana setiap karyawan menduduki suatu posisi jabatan yang berbeda-beda mulai dari jabatan yang paling tinggi yaitu Estate Manager yang berjumlah 2 (dua) orang, kemudian Askep yang berjumlah 2 (dua) Orang, sampai dengan jabatan staff yang paling rendah yaitu Staff Engine Room yang dimana berjumlah 1 (satu) orang.

Staff adalah sesuatu yang diperlukan untuk mengatur atau mengorganisir organisasi tersebut agar menjadi struktur, karena dengan adanya staff akan sangat membantu kinerja dari suatu oragnisasi atau perusahaan itu sendiri. Fungsi staff dalam organisasi memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam proses dalam

pengambilan keputusan guna mencapai kemajuan dan produktifitas organisasi tersebut. Staff pada PT. Wanasari Nusantara memiliki dua kelompok tenaga kerja yang pertama adalah mereka yang tugas utamanya bersifat menterjemahkan tugas pokok menjadi aktivitas, yang kedua mereka yang tugasnya melakukan kegiatan-kegiatan penunjang demi lancarnya roda organisasi dan mekanisme kerjasama yang harmonis baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Adapun tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan staff pada PT. Wanasari Nusantara Antara lain :

1. Mengumpulkan data
2. Mengintoraskan/Menjabarkan data
3. Mengusulkan alternatif tindakan
4. Mendiskusikan rencana-rencana yang sedang difikirkan
5. Mempersiapkan intruksi-intruksi tertulis dan dokumen-dokumen lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan realisasi dari pada rencana yang telah ditetapkan
6. Mengamati kegiatan-kegiatan operasioanal dan kondisi-kondisi yang dihadapi untuk mengadakan apakah intruksi-intruksi telah dijalankan dengan baik dan apakah intruksi tersebut menghambat atau memperlancar proses pencapaian tujuan
7. Mengusahakan pertukaran informasi untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan koordinasi
8. Memberikan informasi dan nasehat mengenai pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.

Tabel 1.2 : Data Tingkat Penyelesaian Pekerjaan Karyawan, Tahun 2016

No	Jabatan Staff	Target	Kualitas/ Mutu	Waktu	Realisasi
1.	Estate Manager	312berkas	100%	12 bulan	312berkas
2.	Askep Nursery dan Tanaman	312berkas	100%	12 bulan	310berkas
3.	Humas	312berkas	100%	12 bulan	312berkas
4.	Asst Mill Manager	312berkas	100%	12bulan	312berkas
5.	KTU	624berkas	100%	12bulan	622berkas
6.	Asst Divisi 1,2,3	312berkas	100%	12bulan	309berkas
7.	Asst Plasma	312berkas	100%	12bulan	312berkas
8.	Asst Labor	312berkas	100%	12bulan	310berkas
9.	Admin Store	624berkas	100%	12bulan	624berkas
10.	Admin Kantor	600berkas	100%	12bulan	559berkas
11.	Admin Tanaman	600berkas	100%	12bulan	600berkas
12.	Kepala Surveyor	250berkas	100%	12bulan	250berkas
13.	Kepala Gudang	312berkas	100%	12bulan	309berkas
14.	Kasir	312berkas	100%	12bulan	312berkas
15.	Staff Effluent	312berkas	100%	12bulan	312berkas
16.	Maintance	312berkas	100%	12bulan	312berkas
17.	Supervisor	312berkas	100%	12bulan	312berkas
18.	FFB Grader	312berkas	100%	12bulan	312berkas
19.	Kernel Helper	312berkas	100%	12bulan	310berkas
20.	Clarification Helper	312berkas	100%	12bulan	312berkas
21.	Boiler Helper	300berkas	100%	12bulan	300berkas
22.	Electric	312berkas	100%	12bulan	312berkas
23.	Engine Room	312berkas	100%	12bulan	312berkas

Sumber : PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam waktu 12 bulan karyawan staff pada PT. Wanasari Kebun Sei Jake tidak semuanya dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan seperti Askep Nursery dan tanaman target seharusnya 312 berkas namun yang dapat terselesaikan dalam waktu 12 bulan hanya 310 berkas.

Hal ini harus menjadi perhatian pihak perusahaan jika perusahaan telah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat maka kemungkinan besar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dari pengamatan sementara pada PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake bahwa penempatan karyawan belum sesuai dan belum memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, ini dilihat dari jabatan yang di pegang tidak sesuai dengan kemampuan atau skill yang ia miliki. Contohnya: (a). Seorang Asisten yang ditempatkan diposisi Divisi dengan tidak adanya pendidikan informal atau pelatihan yang sesuai dengan jabatannya sebagai Asisten, sehingga dalam melaksanakan tugasnya atau kinerjanya berjalan dengan apadanya dan masih sulit menerima perubahan. Dengan situasi seperti ini Manager harus bekerja keras untuk membina dan membimbing seorang Asisten Divisi untuk dapat bekerja dengan kontribusi yang diharapkan perusahaan seperti kualitas dan kuantitas kerja. (b). Fenomena umum yang sering terjadi dalam pelaksanaan penerimaan karyawan mencakup “sistem keluarga, teman”. Hal ini berarti bahwa diterimanya seorang karyawan bukan karena lulus seleksi sesuai dengan kemampuannya melainkan faktor-faktor karena keluarga atau teman. (c). Masih terdapat penempatan karyawan yang belum efisien. Sehingga karyawan yang

memiliki skill disatu bidang saja harus merangkap tiga profesi contohnya seorang Askep membawahi 3 bagian seperti Nursery, Tehnik, dan Sipil. Karena faktor-faktor tersebut efektivitas kinerja belum mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei Jake perlu memperhatikan dalam menempatkan posisi karyawan yang harus sesuai kemampuan atau skill yang dia peroleh agar pelaksanaan tugas-tugas perusahaan bisa terlaksana secara maksimal.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake. Desa Sei Buluh Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bagian Staff pada PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei Jake Desa Sei Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Apakah Penempatan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian

Staff PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei Jake Desa Sei Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.”

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

1.4. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

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

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan cara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanasari Nusantara Kebun Sei. Jake.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

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