BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sebagai organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan pada dasarnya disamping mencari laba, juga memenuhi kebutuhan masyarakat serta mengharapkan kesinambungan dalam menjalankan usaha tersebut, untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang-orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju atau mengalami kemunduran karena kualitas sumber daya yang ada diperusahaan. Peranan manusia sangat penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif seluruh karyawan, walau bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan.

Di samping itu potensi manusia bukan hanya karena jumlahnya tapi terletak pada kekuatan sebenarnya antara lain pada pengetahuan, keterampilan ketekunan, inisiatif dan kesanggupannya. Agar manusia dapat berperan secara maksimal didalam perusahaan harus didukung oleh penempatan kerja karyawan yang tepat.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. (Sulistyani & Rosidah 2003:151)

Perusahaan/instansi harus menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan/instansi yang dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Malayu Hasibuan 2005:105)

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau yang lebih dikenal dengan PT. INTI (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi terutama dalam penyediaan sarana dan prasarana jaringan Telekomunikasi, sudah selayaknya bila perusahaan ini lebih memperhatikan penempatan karyawan karena masalah penempatan karyawan sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. INTI untuk penempatan karyawan dilakukan dengan cara menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi dibagian/jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, atau memindahkan karyawan lama untuk

ditempatkan pada jabatan kosong sesuai dengan jenjang pendidikan dan pengalamannya. Selain itu dalam keterampilan, kemampuan, tuntutan, minat, kesukaan dan budaya para karyawan tersebut.

Pada survey awal yang saya lakukan kepada 30 responden pada karyawan PT. INTI Bandung, sebagian besar karyawan disana menyatakan penempatan posisi kerja mereka belum sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, karena tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki. Dan juga sebagian besar karyawan disana merasa prestasi kerja mereka belum bisa optimal karena penempatan posisi yang kurang tepat sehingga mereka merasa belum mempunyai pengalaman yang banyak dalam posisi tersebut.

Namun melalui survey awal melalui wawancara dengan Agus Kurniawan selaku kepala subbagian kepegawaian PT. INTI, pada dasarnya pelaksanaan penempatan karyawan tidak sesuai dengan ketentuan beberapa pegawai belum menempati posisi dan tempat yang tepat sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang pegawai miliki, serta ada beberapa penempatan karyawan yang dilakukan tanpa melihat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari para karyawan tersebut.

Dibawah ini dikemukakan distibusi penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada di tabel 1.1 pada PT. INTI Bandung.

Tabel 1.1
Penempatan Karyawan Pada PT. INTI Bandung

No.	Divisi	Pendidikan			
		S1	D3	SMA	Jumlah
1.	Direktur SDM	-	-	-	-
2.	Manajemen SDM	4 orang Sospol/H.I 4 orang Sastra Indonesia 4 orang Teknik Informatika	6 orang Teknik Informatika	-	18
3.	SDM Umum	3 orang Teknik Sipil 2 orang teknik Mesin 5 orang Ilmu Pemerintahan	4 orang Teknik Kimia	3 orang SMA IPA	17
4.	Hukum & Kepatuhan	2 orang Akuntansi	4 Orang Teknik Informatika 3 Orang Teknik Kimia	1 orang SMEA 1 orang SMA IPS	11
Jumlah					**46**

Sumber : Data diolah dari PT. INTI Bandung 2009

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penempatan karyawan pada PT. INTI Bandung yaitu masih ada penempatan karyawan yang dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Misalnya pada divisi Manajemen SDM pendidikan S1 yaitu 4 orang sospol/HI, 4 orang sastra Indonesia, 4 orang teknik informatika, dan D3 yaitu 6 orang teknik informatika, denganjumlah 18 orang. Seharusnya pada divisi manajemen SDM di isi oleh orang-orang yang ahli dalam manajemen SDM. Pada divisi SDM Umum

pendidikan S1 yaitu 3 orang Teknik Sipil, 2 orang teknik mesin, 5 orang ilmu pemerintahan. D3 yaitu 4 orang teknik kimia, dan SMA 3 orang sma ips, dengan jumlah 17 karyawan. Seharusnya pada divisi SDM umum di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang SDM umum. Pada divisi Hukum & Kepatuhan pendidikan S1 yaitu 2 orang akuntansi, D3 yaitu 4 orang teknik informatika, 3 orang teknik kimia, dan SMA 1 orang SMEA, 1 orang sma ips, dengan jumlah 11 karyawan. Seharusnya pada divisi hukum & kepatuhan di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang hukum. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu sebanyak 46 orang karyawan dari jumlah seluruh karyawan sebanyak 128 karyawan.

PT.INTI pun berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dan dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas inilah, diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan dengan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan karyawan yang tepat. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat, kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan merasa senang apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar merasa sangat diharapkan keberadaaannya oleh perusahaan, sehingga menimbulkan kemampuan individu

yang maksimal terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukan dengan prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja pada PT.INTI Bandung tergantung pada apa yang dilakukan oleh masing-masing pegawai baru tentunya mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi, sebab mereka baru mengenal dunia kerja secara nyata, keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian ekstra dari atasan sekaligus untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sekitarnya, dengan demikian mereka akan lebih cepat berprestasi dan mendapatkan penghargaan. Prestasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan akan pekerjaan dan kebutuhan akan supervisi karyawan itu sendiri.

Namun demikian berdasarkan wawancara dengan Agus Kurniawan selaku kepala subbagian kepegawaian yang ada, prestasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung belum optimal, prestasi kerja karyawan pada kenyataannya masih kurang ada yang berprestasi, seperti tidak tersesesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut.

Belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung tersebut dapat berasal dari faktor program penempatan pegawai yang dilakukan dinas atau dari faktor lain, sehingga dapat mengurangi penilaian tentang prestasi kerja pada perusahaan tersebut.

Salah satu manfaat dari penempatan karyawan yang tepat adalah memberikan motivasi kerja terhadap pegawai untuk menambah pengetahuan dan

pengalaman sehingga diharapkan pegawai akan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Pada dasarnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan masa depannya. Dengan diadakannya program penempatan karyawan yang tepat akan mendorong karyawan untuk senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan.

Dengan melihat fenomena yang ada pada PT. INTI Bandung saat ini, jadi jelaslah bahwa dari akibat penempatan karyawan yang tidak dilakukan secara tepat dapat merugikan perusahaan dan karyawan tersebut tidak berkembang sehingga karyawan tidak dapat menunjukan prestasi kerjanya.

Oleh karena itu mengingat pentingnya penempatan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dan berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian penelitian mengenai " **Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.INTI Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas,maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Karyawan belum menempati posisi dan tempat yang tepat sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang karyawan miliki pada PT. INTI Bandung.
2. Penempatan karyawan yang dilakukan tanpa melihat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari para karyawan tersebut pada PT . INTI Bandung.
3. Masih belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada kenyataannya masih kurang ada yang berprestasi, seperti tidak tersesesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut pada PT. INTI Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data mengenai proses penempatan karyawan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan bagi kepentingan penelitian yang berfungsi sebagai bahan analisis yang akan dipakai dalam kegiatan penelitian penulis,untuk menentukan hasil akhir dari pemecah masalah.

Tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan karyawan pada PT. INTI Bandung.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung.

3. Untuk mengetahui analisis penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama,yaitu (1) kegunaan Akademis dan (2) kegunaan Praktis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut penempatan karyawan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi pihak terkait

   Diharapkan dapat memberikan informasi yang baik tentang analisis penempatan karyawan berdampak tehadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

   Dapat memperluas pengetahuan mengenai penempatan karyawan dalam hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

   Diharapkan dapat menjadikan suatu bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut menyangkut analisis penempatan karyawan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. INTI Bandung yang berlokasi di JL. Moch Toha No.77 Bandung, Tlp (022)-5201501, Adapun Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2010 sampai dengan bulan Februari 2011.

Tabel 1.2

Jadwal penelitian

NO.	KETERANGAN	SEP				OKT				NOV				DES				JAN				FEB			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Awal																								
2.	Pengajuan judul penelitian																								
3	Penelitian lapangan																								
4	Penyusunan dan bimbingan UP																								
5	Pelaksanaan sidang UP																								
6	Penyusunan dan bimbingan Skripsi																								
7	Pelaksanaan sidang skripsi																								