

The Role of The Work Placement of Employees to The Improvement Of Their Work Productivity at Limited Liability Company of PT. Hardo Soloplast

Oleh :

Neny Enggar Kusuma Wardani, Djoko Santoso Th, Jumiyanto Widodo
Program Studi Pendidikan Ekonomi
BKK PAP FKIP UNS

ABSTRACT

The objectives of this research are to investigate and describe: (1) the implementation of work placement conducted at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar; (2) the factors which support the implementation of the work placement at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar; (3) the factors which hamper the implementation of the work placement at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar; and the efforts taken to deal with the constraints in the implementation of the work placement at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar.

This research used the descriptive embedded single case study with the qualitative approach. The sources of the data of the research were informants, places and events, documents, and archives. The samples of the research were taken by using the purposive-snowball sampling technique. The data of the research were gathered through in-depth interview, observation, and documentation. They were validated by using the data source and data gathering method triangulations, and were then analyzed by using the interactive technique of analysis comprising data reduction, data display, conclusion drawing.

The results of the research are as follows: 1) The implementation of work placement conducted at at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar has been fairly good. The work placement is done to the new and old employees. The former are exposed to orientation and training, whereas the old ones are exposed to promotion, mutation, and demotion. Such a work placement can improve the work productivity of the new and old employees. 2) The factors which support the implementation of the work placement at the limited liability company of PT. Hardo Soloplast Karanganyar include: (a) education, (b) work experiecnce, and (c) health od the employees. With a good health, the work will run smoothly, and their work productivity will also increase. 3) The factors which inhibit the implementation of the work placement are the incompatibility among the employees, and the high rotation of the employees. 4) The efforts taken to deal with such constraints are conducting monthly togetherness program and improving the prosperity of the employees respectively.

Keywords: Role, work placement, work productivity

1. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini manusia semakin tinggi, sehingga penelitian terhadap sumber daya pembicaraan terhadap sumber daya

manusia menjadi tidak ada habis-habisnya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan asset dan salah satu faktor produksi yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktivitas.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang selalu diperhatikan, dijaga, dipelihara, dipertahankan, serta dikembangkan oleh organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan dan tumbuh secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Manusia secara pribadi memiliki tujuan dan harapan-harapan yang ingin mereka penuhi. Hal itu yang menjadi alasan

mengapa seseorang bekerja sebagai karyawan disebuah perusahaan.

Keputusan penempatan dikenal dengan adanya kelas utama penempatan yaitu promosi, transfer dan demosi. Masing-masing keputusan itu harus sejalan dengan orientasi dan ditindak-lanjuti apakah penempatan disebabkan “*Downsizing*”, “*Merger*”, atau perubahan lain dan “*Staffing*” internal.

Penempatan sumber daya manusia yang tepat menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja serta produktivitas kerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila penempatan tersebut tidak tepat maka dikhawatirkan akan menimbulkan gejolak intern yang menjurus kepada terjadinya konflik. Konsekuensi negatif dari konflik tersebut dapat menurunkan kerjasama antara pegawai termasuk dengan produktivitas kerja karyawan itu sendiri, sehingga akan tercipta suasana yang kurang kondusif yang mengakibatkan merosotnya produktivitas kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan tersebut.

Selain itu juga perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila perusahaan tersebut tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya *labour turn over* (tingkat keluar masuknya karyawan). Sistem rekrutmen yang efektif mungkin agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sesuai pada tempatnya

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau "*The right man on the right place and the right man behind the right job*". Untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan proses penempatan haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena di sini sering dijumpai distribusi tenaga kerja belum merata, hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak memperoleh tugas atau tak ada tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya dengan alasan bukan bidang keahliannya, ataupun adanya rangkap jabatan, sedangkan perusahaan sendiri mengeluarkan *fee* atau upah untuk berapa bulannya, oleh karena itu produktivitas perusahaan kadang tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Dan dari sinilah timbul permasalahan terhadap tenaga kerja ataupun perusahaan itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prita yang berjudul *Application Of Assigning Method In Placement Employment At The Twin Salon* yang mengungkapkan, dalam penempatan yang tepat untuk spesialisasi keterampilan karyawan pada masing-masing bagian pekerjaan akan

meningkatkan produktivitas kerja. (Prita, 2012). Penelitian juga dilakukan oleh George Brown and Yusuf Ahmed (2009) penelitiannya yang berjudul *The value of work placement this research report a study of work placement on transferable skills*. Metode pengumpulan data dan analisis kuesioner dirancang, diujicobakan, dan diberikan kepada 247 mahasiswa teknik dari tiga departemen (Teknik Kimia, Teknik Sipil Dan The Institute Of Polimer Teknologi Dan Rekayasa Material (IPTME), (yang sekarang dikenal sebagai departemen bahan) di Loughborough university 107 detik. Mahasiswa tahun musim panas pada tahun 2006 dan 140 lebih siswa yang kemudian penempatan kerja di 2006/2007 tahun akademik). Kuesioner berisi pertanyaan terstruktur pada penempatan dan keterampilan untuk bekerja penempatan untuk mengembangkan keterampilan. Disamping itu penempatan kerja juga diteliti oleh Mathew Hall, Heleb Higson and Nicola, (2003) *UK the role of the undergraduate work placement indeveloping employem tcompetences : result from a 5 year study of employers* menyatakan bahwa, penelitian ini membandingkan data dari kedua buah penelitian untuk mengkaji bagaimana kompetensi yang dikembangkan selama penempatan kerja sarjana memberikan kontribusi untuk peningkatan kerja lulusan

2. KAJIAN LITERATUR

Kajian teori yang akan dibahas pada bagian ini adalah tentang penempatan kerja dan

produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) **Pengertian penempatan kerja**

Pelaksanaan penempatan yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari seorang pegawai sudah sesuai dengan standart yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Mengenai penempatan, Sastrohadiwiryo (2002) berpendapat, “ Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas kepada karyawan yang telah 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 jawab”. (hlm.162)

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Suwatno & Juni Priansa (mengutip simpulan Rivai, 2009) bahwa penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi pegawai yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan prasyarat jabatan tertentu (2011: 97)

2) **Penempatan karyawan**

Manajer tenaga kerja yang professional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga

kerja di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Mengenai faktor-faktor penempatan karyawan Sastrohadiwiryo (2002: 162) berpendapat” penempatan karyawan perlu dipertimbangkan beberapa faktor antara lain prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia.

3) **Sistem Penempatan Tenaga Kerja**

Perusahaan adalah kebulatan yang utuh, masing-masing sistem, subsistem dan sistem penunjangnya dikaitkan operasi keseluruhan. Semua bagian harus disatukan sebagai satu kebulatan. Manajer tenaga kerja perusahaan harus dapat memecahkan beberapa persoalan dan memajukan efisiensi kerja dan menerima kebijakan sistem penempatan tenaga kerja dan menjalankan perusahaan, khususnya bidang ketenagakerjaan sebagai satu sistem dari subsistem yang ada di dalamnya. Mengenai sistem penempatan tenaga kerja, Sastrohadiwiryo berpendapat, ”sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya” (2002:166)

4) **Macam-macam penempatan tenaga kerja**

Mengenai macam-macam penempatan tenaga kerja, Suwatno & Juni Priansa berpendapat, ”Penempatan pegawai dapat berupa penugasan yaitu pertama untuk pegawai baru yang direkrut, tetapi dapat juga melalui kenaikan jabatan

(promosi), pemindahan (mutasi), penurunan jabatan (demosi) “ (2011:97)

5) Kendala dalam penempatan

Menurut Mangkuprawira (2002:160) bahwa, faktor kendala dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru keluar setelah beberapa bulan pertama adapun kendala tersebut meliputi: ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru yang terlalu sering”. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang lumrah. Hal ini malah akan bermanfaat jika itu terjadi diantara karyawan baru yang merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaannya tepat untuk mereka. Dengan demikian, perusahaan akan segera mencari jalan keluar terbaik, mulai dari rekrutmen, seleksi, dan persiapan penempatan

6) Pengertian Produktivitas

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai suatu sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas menurut Sutrisno (2011: 99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi suatu perbandingan antara hasil dan keluaran”. Sedangkan menurut Malayu P. Hasibuan (2003:126) bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan

kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu studi kasus dengan strategi tunggal terpancang. Sumber data yang didapatkan dari penelitian ini berasal dari informan, tempat dan peristiwa serta dokumen dan arsip. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dan teknik *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi serta dokumentasi. Validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah teknik analisis interaktif dimana reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan saling berkaitan.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelaksanaan penempatan kerja yang dilakukan PT. Hardo Soloplast sudah cukup baik. Adapun pelaksanaan dari penempatan kerja yaitu penempatan karyawan karyawan baru dan penempatan karyawan lama, yaitu untuk penempatan karyawan baru dengan cara orientasi dan pelatihan, untuk karyawan lama dengan cara promosi, mutasi, dan demosi. Maka dengan adanya penempatan kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik itu penempatan karyawan lama ataupun karyawan baru. (2) Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan penempatan kerja di PT. Hardo Soloplast Karanganyar adalah: (a) Pendidikan. (b) Pengalaman. (c) Kesehatan, dengan kesehatan yang prima maka pekerjaan akan berjalan akan lancar sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. (3) Faktor hambatan penempatan yaitu hambatan ketidakcocokan dan hambatan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. (4) Upaya mengatasi hambatan ketidakcocokan karyawan yaitu dengan cara program kebersamaan yang diadakan setiap bulan, untuk perputaran karyawan dengan cara peningkatan kesejahteraan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Pelaksanaan penempatan kerja di PT. Hardo Soloplast dilaksanakan dengan cara penempatan karyawan karyawan baru dan penempatan karyawan lama, yaitu untuk penempatan karyawan baru dengan cara orientasi dan pelatihan, untuk karyawan lama dengan cara promosi, mutasi, dan demosi, maka dengan adanya penempatan kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik itu penempatan karyawan lama ataupun karyawan baru.

Faktor-faktor yang mendukung penempatan pelaksanaan penempatan kerja di PT. Hardo Soloplast Karanganyar adalah dengan adanya pertimbangan pendidikan, dimana pekerjaan yang dipandang berat memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar dengan memiliki latar belakang akademis/pendidikan minimal diploma ditempatkan pada bagian *staff* kantor dan *staff* produksi, dan tenaga kerja yang pendidikan atau prestasi akademiknya standart seperti SMA sebaiknya di beri wewenang dan tanggung jawab yang ringan / mudah yaitu dibagian operator, pembantu umum. Pertimbangan

pengalaman, pengalaman sangat diperlukan dalam penempatan, karena dengan pengalaman seseorang akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Dan dengan kesehatan yang prima maka pekerjaan akan berjalan akan lancar sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang menghambat di PT. Hardo Soloplast Karanganyar adalah hambatan penempatan terjadi karena ketidakcocokan dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi selain itu kebijaksanaan perusahaan yang kadang membingungkan menjadikan kebingungan contohnya ada seorang yang di terima menjadi menjadikan mekanik akan ditempatkan ternyata perusahaan sudah merekrut karyawan dari dalam sehingga penempatan karyawan itu tidak sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga menyebabkan semangat kerja (*morale*) karyawan menjadi goyah yang pada akhirnya produktivitas menurun sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik (sesuai dengan yang direncanakan).

Upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penempatan kerja di PT. Hardo Soloplast Karanganyar mengatasi hambatan ketidakcocokan karyawan yaitu dengan cara program kebersamaan yang diadakan setiap bulan, untuk perputaran karyawan dengan cara peningkatan kesejahteraan, dengan menimbulkan suasana kondusif, dengan adanya promosi, dengan manajer personalia menkontrol kegiatan pada saat orientasi jadi mereka serasa di perhatikan oleh perusahaan.

b. Saran

Hendaknya pimpinan PT. Hardo Soloplast dapat mempersiapkan karyawan agar merasa cocok dengan lingkungannya dengan cara orientasi yang semestinya yaitu dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan kebijakan perusahaan yang ada, dan dengan menciptakan suasana interaksi sosial yang aktif. Dan menyediakan sarana untuk menampung keluhan atau saran dari karyawan, sebagai contoh yaitu pengadaan kotak saran. Hendaknya pimpinan PT. Hardo Soloplast untuk karyawan baru perlu diberikan program orientasi sosialisasi tentang situasi kondisi perusahaan. Hendaknya pimpinan PT. Hardo Soloplast untuk karyawan yang sudah lama perlu dilakukan peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi, termasuk promosi, dan fasilitas yang memadai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andani, P.H. (2012). *Application Of Assigning Method In Placement Employment At Twin Salon (Versi Elektronik)*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 1-3. Diperoleh 26 Maret 2012, dari <http://librarygunadarma.ac.id>.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedure Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Brown, G.& Ahmed, Y. (2009). *The Value OF Work Placement, Enhancing The learn Experience In Higher Education*.

Humaniora Research Jurnal. 1 (1), 19-29. Diperoleh 26 Maret 2012, dari <http://www.google.com>.

FKIP. (2012). *Pedoman Skripsi*. UNS.

Hall, M & Higson, H., (2003) *The Role Of The Undergraduate Work Placement In Developing Employment Competences : result from a 5 year study of employers*. *International Jurnal*. 1-16. Diperoleh 26 Maret 2012, dari <http://www.google.com>.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hariadja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu, S. P. (2003b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moeleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang (Nomer 13 Tahun 2003) Tentang Ketenaga-kerjaan. Diperoleh 26 Maret 2012, dari <http://www.google.com/search>

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Alfabet.

Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutopo, H.B. (2009). *Metodologi penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Penerapannya dalam Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabet.