

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ekonomi dan majunya teknologi dengan pesat, maka makin berkembang pula sasaran dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan yang akan menyelenggarakan suatu kegiatan. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu tetap menjalankan usahanya serta menata manajemennya dengan lebih baik. Adapun tujuan dari perusahaan itu sendiri harus lebih jelas apa tujuan perusahaan itu sendiri haruslah direncanakan dengan sedemikian rupa dengan mempertahankan kelangsungan hidup produk yang dihasilkan maupun inovasi produk baru untuk perkembangan dan memperoleh laba.

Selain meningkatkan kualitas produk, membenahi manajemen, inovasi produk, perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusianya salah satunya yaitu penempatan karyawan yang harus tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dengan demikian karyawan dapat memperoleh kesempatan berkarir yang baik dan memotifasi untuk lebih giat dalam bekerja PD. BPR Sarimadu Bangkinang juga menjaga kestabilan dalam penempatan karyawannya untuk menjaga dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, dengan demikian setiap karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan dengan tenang melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan.

Penempatan karyawan di PD. BPR Sarimadu Bangkinang sangat terkondisi dan terorganisir dengan baik secara individu maupun secara kelompok karena sangat berdampak kepada kinerja karyawan baik berdampak langsung maupun secara tidak langsung. Apabila terjadi sedikit kesalahan dalam penempatan karyawan di PD. BPR Sarimadu Bangkinang dampak secara langsung yang disebabkan dari kesalahan penempatan karyawan itu sendiri adalah tidak nyamannya karyawan dalam bekerja.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil, siap pakai, dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Tenaga kerja merupakan saran penentu bagi penghasilan suatu perusahaan, untuk itu pemamfaatan tenaga kerja harus menjadi prioritas bagi PD. BPR sarimadu bangkinang. Dengan secara fisik masing - masing tenaga kerja berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini dengan sendirinya akan mendatangkan keuntungan dan masalah. Tergantung bagaimana suatu perusahaan mengatur dan mengeloloa pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini personalia peusahaan agar bisa menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang sesuai dengan keahliannya. Untuk itu perusahaan harus melakukan seleksi pada setiap karyawan, agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang bermutu dan berkualitas.

Selanjutnya untuk mengetahui penempatan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat di tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Penempatan posisi, jabatan dan pendidikan PT. BPR Sarimadu Bangkinang

No	Bagian	Jabatan	Pendidikan	Persyaratan
1	Pimpinan	Direktur Utama	S1/Ekonomi	Memiliki pengalaman kerja lebih kurang tiga tahun
2	SPI	Auditor Auditor Auditor Auditor Auditor	DIII DIII S1/Hukum Perbankan Perbankan	Bagian ini harus menguasai komputer
3	Operasional	Direktur Kabag Operasional K. umum B. umum B. umum Kasir Kasir Kasir CS CS CS K. ADM ADM ADM ADM ADM ADM	S1/Ekonomi SMA DIII DIII SMA DIII SMA SMA SMA DIII DIII DIII Akuntansi S1 Akuntansi DIII Akuntansi S1 S1 DIII DIII	Memiliki kemampuan di bidang komputer dan bisa menggunakan excel dan memiliki pendidikan ekonomi di bagian ini harus teliti dan bisa mengoperasikan komputer, dan mempunyai sifat ramah tamah supaya konsumen puas dengan pelayanannya dan memiliki sifat sabar dalam melayani konsumen dan bisa menyusun laporan perusahaan
4	Pemasaran	Direktur Pemasaran	S1/Ekonomi	Memiliki latar belakang pendidikan dalam pemasaran dan akuntansi, dan memiliki kemampuan manajerial
5	Funding	Kabag Funding Funding Funding Funding	DIII SMA SMA SMA	Mengerti di lapangan bisa menggunakan komputer dengan baik
6	Lending	Kabag Lending KL. Lending KL. Lending KL. Lending KL. Lending KL. Lending	DIII DIII SMA DIII DIII SMA DIII	Di bagian ini memiliki kemampuan di lapangan dan harus siap kapan pun di suruh kelapangan

Sumber: PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas untuk pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan PD.BPR Sarimadu Bangkinang dapat dilihat pada tabel di atas. Maka kita bisa lihat persyaratannya penempatan karyawan yang ada pada PD. BPR sarimadu belum sesuai dengan persyaratan yang diperlukan oleh perusahaan pada penempatan posisi pekerjaan masing - masing. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan dalam penempatan karyawan yang ada pada PT.BPR sarimadu bangkinang.

Berdasarkan persyaratan jabatan di BPR sarimadu bangkinang, namun karyawan yang diterima belum sesuai dengan syarat - syarat yang telah ditetapkan. seperti kita lihat pada bagian operasional dalam persyaratan DIII/SI tetapi karyawan yang diterima atau ditempatkan pada jabatan tersebut adalah berpendidikan adalah SMA. Dan kita bisa juga melihat dibagian kasir dalam persyaratannya harus berpendidikan DIII/SI ekonomi tetapi karyawan yang diterima adalah SMA. Dan ada beberapa jabatan lainnya. Tentu saja hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. hal ini disebabkan belum jelasnya dan terperinci job deskripsi dan spesifikasi sehingga terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jabatan yang dipangku oleh seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil perumusan masalah adalah **“SISTEM PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT.BPR SARIMADU BANGKINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada penulis merumuskan masalah tentang bagaimana sistem penempatan karyawan pada PD. BPR Sarimadu Bangkinang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penulisan

- a. Untuk mengetahui sistem penempatan karyawan pada PD.BPR Sarimadu Bangkinang.

2. Manfaat Penulisan

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk penulis

Sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan ilmu ekonomi khususnya dibidang manajemen perusahaan serta untuk menambah pengetahuan.

b. Untuk perusahaan

Memberikan masukan dan sumbangan pikiran bagi PD. BPR Sarimadu Bangkinang dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan nasabah.

c. Untuk penelitian lain

Sebagai bahan dan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, serta bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan.

1.4 Metode Penulisan

1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. BPR Sarimadu Bangkinang, yaitu pada bulan April 2014 sampai selesai.

2. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tempat atau lokasi penelitian yaitu di PD. BPR Sarimadu Bangkinang.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang dimaksud bersumber dari buku-buku referensi yang berhubungan dengan penelitian serta sumber-sumber lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung di PD. BPR Sarimadu Bangkinang yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Adalah tanya jawab secara langsung kepada narasumber di PD. BPR Sarimadu Bangkinang yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini

4. Analisis data

Dalam mengadakan analisa data yang diperoleh dari penelitian, penulis menggunakan analisa deskriptif yaitu menganalisa data yang akan dikumpul, kemudian dirangkai dengan bermacam-macam teori pendukung.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah perusahaan PD.BPR Sarimadu Bangkinang struktur organisasi perusahaan dan uraian tugas (Job Description) PD.BPR Sarimadu Bangkinang.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang pengertian sistem penempatan karyawan. Syarat- syarat penempatan, pengaruh kinerja karyawan terhadap penempatan. Kebijakan penempatan karyawan, jabatan dalam penempatan karyawan.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan membaginya menjadi dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran.