

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya.

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas, maka prestasi kerja sangatlah ditentukan oleh kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua

harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui hasil kerja karyawan yang kemudian dapat diberikan umpan balik terhadap karyawan tersebut. Karyawan diharapkan akan lebih semangat dalam bekerja dan bagi perusahaan dapat menjadi evaluasi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan. Antara lain yang berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur

yang sangat penting bagi perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai karyawan dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif.

Penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataan perkembangan karirnya.

PT. Zaman Teknindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Project Mechanical and engineering*. Pada saat ini PT. Zaman Teknindo terdaftar sebagai salah satu Vendor PT. Telkomsel Selular. yang diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaan *Full Site Maitenance* Tower yang Meliputi di regional Sumatera bagian utara, Sumatera bagian tengah dan Sumatera bagian selatan, Dengan total keseluruhan sebanyak 420 Site yang dipercayakan oleh PT. Telkomsel Selular kepada PT. Zaman Teknindo.

Berikut ini disajikan data penempatan karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Penempatan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru Tahun 2013

No	Bagian	Karyawan yang dibutuhkan	Karyawan yang ditempatkan	
		Persyaratan	Jmlh orang	Pendidikan
1	<i>Manager Project</i>	Pria, S1 Ekonomi, berpengalaman bisa computer	1	S1 Ekonomi
2	<i>Supervisor Project</i>	Pria, D3, berpengalaman, bisa computer	1	S1 Ekonomi
3	<i>Manager Keuangan</i>	Pria/wanita, D3&S1 akuntansi, bisa computer	1	S1 Ekonomi
4	<i>Manager Operasional</i>	Pria, S1 Ekonomi, bisa computer	2	2 orang S1 Ekonomi
5	<i>Supervisor Operasional</i>	Pria/wanita, D3/S1 ekonomi, bisa computer	1	SMA sederajat
6	<i>Supervisor Administrasi</i>	Pria/wanita, D3/S1 Ekonomi, bisa computer	1	S1 ekonomi
7	<i>Staff Administrasi</i>	Pria/wanita, D3/S1 ekonomi, bisa computer	10	3 Orang D3 7 Orang SMA sederajat
8	<i>Coordinator Lapangan</i>	Pria, SLTA/D3 pengalaman,	9	SMA sederajat
9	<i>Tekhnisi Project</i>	Pria, SLTA mekanik & berpengalaman	18	SMP 2 orang SMA sederajat 18 orang

Sumber : PT. Zaman Teknindo Pekanbaru 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penempatan karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru menetapkan persyaratan untuk tiap-tiap jabatan, namun ada terdapat beberapa bagian dari segi kualitas, pada tabel di atas terlihat bahwa klasifikasi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan belum sesuai dengan yang semestinya dimana masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Diantaranya

pada bagian Supervisor Operasional. Pada bagian ini, latar belakang pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan adalah dibidang Ekonomi, namun karyawan yang ditempatkan pada bagian Supervisor ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yaitu tamatan SMA sederajat. Selanjutnya pada bagian Staff administrasi. Pada bagian ini latar belakang pendidikan yang diisyaratkan oleh perusahaan adalah di bidang ekonomi, namun ada 7 orang karyawan yang ditempatkan pada bagian ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yaitu tamatan SMA sederajat. Selanjutnya pada bagian *Tekhnisi Project*. Pada bagian ini latar belakang pendidikan yang diisyaratkan oleh perusahaan adalah SMA sederajat, namun ada 2 orang karyawan yang ditempatkan pada bagian ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yaitu tamatan SMP sederajat.

Hal yang sangat diharapkan oleh pihak manajemen PT. Zaman Teknindo Pekanbaru adalah bagaimana profitabilitas tercapai dengan maksimum, dengan ditempatkannya karyawan pada bidang-bidang tertentu, meskipun belum sesuai dengan klasifikasi jabatan yang telah ditetapkan.

Berikut disajikan tabel berupa tugas dan hasil penilaian kinerja tiap bagian yang terdapat pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Daftar Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru Tahun 2013

No	Bagian	Standar penilaian			Jumlah (orang)
		A (orang)	B (orang)	C (orang)	
1	<i>Manager Project</i>	1	-	-	1
2	<i>Supervisor Project</i>	-	1	-	1
3	<i>Manager Keuangan</i>	1	-	-	1
4	<i>Manager Operasional</i>	2	-	-	2
5	<i>Supervisor Operasional</i>	-	1	-	1
6	<i>Supervisor Administrasi</i>	1	-	-	1
7	<i>Staff Administrasi</i>	3	3	4	10
8	<i>Coordinator Lapangan</i>	4	2	3	9
9	<i>Tekhnisi Project</i>	10	5	3	18
JUMLAH		22	12	10	44

Sumber : PT. Zaman Teknindo Pekanbaru 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dibagi menjadi 3 kategori yaitu A dipredikat Amat baik, B dipredikat Baik, dan dipredikat Cukup. Jumlah karyawan yang berada pada kategori amat baik sebanyak 22 orang dan kategori baik 12 orang serta kategori cukup sebanyak 10 orang. Penilaian kinerja karyawan pada kategori amat baik lebih dominan, walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam proses penilaian kinerja. hal ini menandakan semakin meningkatnya kinerja karyawan di lingkungan kerja pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

Dari tahun 2009 PT. Zaman Teknindo telah menjadi mitra PT. Telkomsel di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel. Untuk Regional Sumbagteng PT. Zaman Teknindo menjadi mitra PT. Telkomsel dalam pelaksanaan pekerjaan Full Manitenance Contract (FMC), Overhould genset, perbaikan-perbaikan akses

jalan di area site serta pekerjaan-pekerjaan pasang baru PLN di beberapa site PT. Telkomsel di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel yang secara detail meliputi pekerjaan.

Atas prestasi kerja yang telah di raih oleh PT. Zaman Teknindo sebelumnya, maka pada tahun 2013 ini PT. Telkomsel kembali mempercayakan pekerjaan Full Maintenance Contract untuk di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel kepada PT. Zaman Teknindo.

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ZAMAN TEKNINDO PEKANBARU”**

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini yaitu : *“Apakah penempatan jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru ?”*

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang saya ajukan yaitu : *“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru”*

1.3 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai masukan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara efektif.
- b. Sebagai salah satu wadah untuk meningkatkan pengetahuan penulis terutama tentang penempatan terhadap karyawan.
- c. Bagi pihak PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dapat dijadikan bahan pedoman dalam melaksanakan proses penempatan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami dan mengambil pengertian dalam penulisan ini, maka penulis akan mengelompokkan ke dalam enam (6) bab. Adapun ringkasan dari masing – masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan beberapa teori yang mendasari penulisan skripsi yaitu pengertian penempatan karyawan, konsep penempatan, orientasi dan penempatan karyawan, prestasi kerja, manfaat prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja, unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja, teknik-teknik penilaian prestasi kerja, dan lain sebagainya, sedangkan pada bagian terakhir dikemukakan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode dan pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, jenis – jenis penempatan yang dilakukan oleh PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang pelaksanaan penempatan dan prestasi kerja karyawan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.