

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA**

SKRIPSI

ZAKIAH

NIM : 15612163



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ZAKIAH

NIM : 15612163

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

ZAKIAH

NIM : 15612163

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



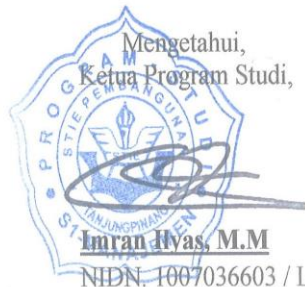
Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Hvas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi berjudul

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER
IZUMI MAS PERKASA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :


ZAKIAH

NIM : 15612163

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Betty Leindarita, S.E., M.M

NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

NIDN. 1022038001/ Lektor

Anggota,



Yudi Carsana., S.E., M.M.

NIDN. 1016076601/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 11/12/2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



CHARLY MARLINDA, SE, M. Ak, Ak, CA

NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Zakiah
NIM : 15612163
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,27
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT.
Sumber Izumi Mas Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak maupun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, 11 Desember 2019

Penyusun,

Zakiah



NIM: 15612163

PERSEMBAHAN

Bismillahirmanirrahim

Alhamdulillah rabbil'alamin sujud syukurku persembahkan kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Shalawat beserta salam ku panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Allahummasolli'alamuhammad wa'alaalihinhammad

Sebagai tanda syukurku yang tiada terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk seluruh keluarga tercintaku terutama bapak dan ibu tersayang. Yang tidak pernah berhenti mendoakan, memberi kasih sayang dan semangat yang tidak pernah putus dan disetiap sujudnya selalu mendoakan kesuksesan anaknya baik didunia dan diakhirat, serta tetesan keringat yang tidak terkira dan tidak bisa diganti dengan apapun yang ada didunia ini.

Dan untuk abang dan kakakku serta keponakanku tersayang yang selalu memberikanku semangat dan kebahagiaan dalam kehidupanku.

MOTTO

“Hai orang-orang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung”.

(Qs. Ali ‘Imran : 200)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”.

(Qs. Al-Baqarah : 216)

“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan sama dengan Nabi”.

(HR. Dailani dari Anas r.a)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa” guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus sebagai dosen

pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun demi terselesaikannya skripsi ini.

7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis serta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademis.
9. Direktur PT. Sumber Izumi Mas Perkasa, HRD PT. Sumber Izumi Mas Perkasa, Kepala Bagian PT. Sumber Izumi Mas Perkasa beserta karyawan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.
10. Terkhusus untuk kedua orang tua tercinta saya, Bapak Nemo dan Ibu Patimah (Alm), yang tanpa lelah dan menyerah selalu mendoakan saya. Serta abang dan kakak kandung yang selalu mendoakan agar penulis diberi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan saya Muhammad Amin, Debby Febriya Pratama, Dwi Selfiyu, Elis Herawaty, Endah, Siska Dwi Utami, Ela Novianti, Irsa Tiara dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama dalam menempuh cita-cita.
12. Seluruh teman-teman mahasiswa angkatan 2015-2016 STIE Pembangunan Tanjungpinang, khususnya teman-teman sekelas saya.

Mudah-mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini untuk itu diharapkan, kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulis merupakan harapan yang besar bagi penulis. Demi kesempurnaan penulis skripsi, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca.

Penulis berharap hasil penulisan ini mampu memberikan kontribusi bagi seluruh civitas akademis khususnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, dan juga sebagai masukan untuk perusahaan yang diteliti dalam skripsi ini .

Tanjungpinang, 22 November 2019

Zakiah
NIM :15612163

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PESRSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya	

Manusia	13
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya	
Manusia (MSDM)	16
2.1.2 Penempatan Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Penempatan Kerja Karyawan	19
2.1.2.3 Kriteria dalam Penempatan Kerja Karyawan	21
2.1.2.4 Prosedur dalam Penempatan Kerja	22
2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja ..	24
2.1.2.6 Indikator Penempatan Kerja	25
2.2 Kerangka Pemikiran	27
2.3 Penelitian Terdahulu	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Jenis Data	34
3.2.1 Data Primer	34
3.2.2 Data Sekunder	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3.1 Wawancara	35
3.3.2 Kepustakaan	35
3.3.2 Dokumentasi	36
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Teknik Pengolaan Data	38
3.6.1 Reduksi Data	38
3.6.2 Penyajian Data	39
3.6.3 Penarikan Kesimpulan	39
3.7 Teknik Analisis Data	40

3.7.1 Uji Kredibilitas	40
3.8 Lokasi Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Profil Perusahaan	42
4.1.1 Visi dan Misi PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	45
4.1.1.1 Visi PT.Sumber Izumi Mas Perkasa	45
4.1.1.2 Misi PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.....	45
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	45
4.1.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	46
4.2 Analisis Data Hasil Penelitian	49
4.2.1 Reduksi Data	51
4.2.2 Penyajian Data	76
4.2.3 Penarikan Kesimpulan	78
4.3 Pembahasan	80
BAB V PENUTUP	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kejadian	5
Tabel 1.2	Fenomena Masalah	6
Tabel 3.1	Jumlah karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	36
Tabel 3.2	Jumlah Sampel PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	36
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1	Jumlah karyawan menurut Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.2	Jabatan, Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pendidikan	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pengetahuan Kerja	58
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Keterampilan Kerja	65
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pengalaman Kerja	71
Tabel 4.8	Hasil Penyajian Data	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.3	Struktur Organisasi PT. Sumber Izumi Mas Perkasa	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 5 Plagiatrisme

ABSTRAK

ANALISIS PENEMPATAN KERJA KARAYWAN PADA PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA

Zakiah. 15612163. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
zakiah121@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penempatan kerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa, fokus dari penelitian ini yaitu tentang penempatan kerja karyawan dan bagaimana penempatan kerja karyawan yang ada di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa, populasi dalam penelitian ini yaitu 68 orang karyawan dengan sampel sebanyak tujuh orang karyawan yang bekerja di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data-data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Penelitian ini diambil dengan karyawan yang bekerja diperusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan sudah dilakukan melalui pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja memiliki peranan yang penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam perusahaan sangat diutamakan dengan adanya pendidikan , spengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja karena untuk memastikan karyawan menduduki posisi yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki setiap karaywannya.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu adanya perbaikan guna untuk menunjang keberhasilan perusahaan agar lebih baik dari yang sebelumnya.

Kata kunci: Penempatan Kerja

Dosen Pembimbing I : Betty Leindarita, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK PLACEMENT ON PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA

*Zakiah. 15612163. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
zakiah121@yahoo.com*

This study aims to analyze the work placement of employees at PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. The focus of this research is about employee work placement and how the work placement of employees is in PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. The population in this study were 68 employees with a sample of seven employees working in PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. This study uses a qualitative approach using data that is primary data and secondary data. Data collection techniques used by researchers are interviews, literature, and documentation.

This research was taken with employees who work in this company. The results of this study indicate that work placement of employees has been done through education, work knowledge, job skills and work experience has an important role for the company. This because in the company is highly prioritized by the existence of education, work knowledge, work skills and work experience because to ensure employees occupy positions in accordance with the criteria that each employee has.

The conclusions from the results of this study indicate that the analysis of employee work placement in the PT. Sumber Izumi Mas Perkasa is good enough, but there are still some things that need improvement in order to support the company's success to be better than before.

Keywords: *Work placement*

Lecturer Adviser I : Betty Leindarita, S.E., M.M.
Lecturer Adviser II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal yaitu perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik itu penempatan karyawan baru maupun dalam menempatkan karyawan lama pada posisi jabatan yang baru. Proses penempatan itu merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Penempatan kerja dilakukan setelah dilakukannya proses seleksi yang dilakukan organisasi. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai dengan bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya juga, karenanya sangat berpengaruh bagi suatu produktivitas didalam perusahaan.

Penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan karyawan juga ditindak lanjuti dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Suwatno, 2013).

Menurut (Dr. H. Suwatno, M.Si & Donni Juni Priansa, 2016) penempatan kerja ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* tercapai. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini dan supervisor karyawan dalam divisi tertentu.

Menurut UU tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa Penempatan Kerja dalam pasal 2 ayat (2) yaitu penempatan ketenagakerjaan diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Perlu diingat bahwa dengan adanya sumber daya manusia kita juga dapat memiliki input yang dikelola perusahaan untuk mencapai sebuah output, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus untuk mempelajari suatu hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

(Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, perkembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya tak lain dan tak bukan adalah agar karyawan mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem yang formal dalam suatu organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peran manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi serta memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan pengolahan SDM yang memusatkan praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Hanggraeni, 2012) sedangkan Mondy dan Noe dalam (Marwansyah, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi didalamnya.

Pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam bentuk kemasan atau biasa juga disebut komoditas minuman ringan, yang beralamat di Jl.Nusantara Km.20 kelurahan Gunung Lengkuas kecamatan Bintan Timur kabupaten Bintan. Perusahaan ini berdiri pada 9 September 1999. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 68 orang dengan masing-masing bagian yaitu Produksi, Ekspedisi, Purchasing dan HRD. Menurut informasi yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan HRD PT. Sumber Izumi Mas Perkasa bahwa fenomena yang ada diperusahaan tersebut adalah adanya ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan terhadap latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat menyebabkan adanya salahnya penempatan kerja yang dimiliki karyawan. Tidak hanya latar belakang pendidikannya saja keterampilan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman kerjanya karena masih ada karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan untuk pengalaman kerjanya masih ada juga karyawan yang masih belum sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. Selain itu ada juga kejadian yang sering terjadi pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa yaitu dalam penerimaan karyawan perusahaan tidak mengkualifikasi karyawan sehingga dapat menyebabkan sistem kerja yang salah, tidak hanya itu saja kejadian mati lampu juga sering terjadi sehingga menyebabkan gagal produksi dan tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan mempunyai penilaian tersendiri terhadap karyawan yaitu daya pikir karyawan ke kerja, hubungan sesama tim dan hubungan sesama atasan. Dengan adanya penilaian di

perusahaan maka akan mengurangi kesalahan penempatan kerja yang dimiliki karyawan, karena perusahaan memiliki sistem penilaian untuk semua para karyawannya.

Tabel 1.1
Kejadian

No	Kejadian	Keterangan
1	Kualifikasi penerimaan karyawan	Sistem kerja yang salah, pada saat penerimaan karyawan ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dinilai dari perusahaan maka akan mengakibatkan sistem kerja yang salah
2	Mati Lampu	Gagal produksi, pada saat keadaan mati lampu perusahaan akan gagal dalam mencapai target yang ditargetkan. Seharusnya dalam sehari perusahaan dapat memproduksi dalam 1 jam 600 maka dengan keadaan mati lampu perusahaan hanya mampu memproduksi 470
3	Order Barang	Barang tidak sesuai (rusak), banyaknya barang yang tidak sesuai dengan apa yang dipesan. Terkadang barang yang dari perusahaan sudah sesuai tapi dari ekspedisinya barang tersebut tidak sesuai (rusak)
4	Barang Rusak	Rugi, jika barang yang tersedia rusak maka perusahaan akan mengalami kerugian

Sumber: PT. Sumber Izumi Mas Perkasa 2019

Pada tabel 1.1 di kejadian 1 bahwa masih ada kualifikasi penerimaan karyawan yang salah sehingga dapat menyebabkan sistem kerjanya salah. Pada saat penerimaan karyawan masih ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dinilai dari perusahaan. Pada kejadian 2 bahwa pada saat keadaan mati lampu

perusahaan akan gagal dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga perusahaan akan mengalami gagal produksi yang seharusnya dalam perjam menghasilkan 600 maka dengan adanya mati lampu perusahaan hanya mampu memproduksi 470 perjam. Pada kejadian 3 dapat dilihat bahwa dalam pengorderan barang, barang yang diorder tidak sesuai (rusak) dengan apa yang telah dipesan. Terkadang barang dari perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diminta tapi dari pihak ekspedisinya barang tersebut tidak sesuai (rusak). Pada kejadian 4 bahwa dapat dilihat adanya barang yang tersedia rusak sehingga dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Tabel 1.2
Fenomena Masalah

No	Pendidikan	Pengetahuan Kerja	Keterampilan Kerja	Pengalaman Kerja	Keterangan
1	D3	√	-	√	Sesuai
2	SMA	√	-	√	Tidak cekatan
3	SMP	√	-	-	Tidak cekatan dalam bekerja dan pengalaman kerja tidak ada
4	SD	-	√	-	Tidak sesuai dan tidak pernah mengikuti pelatihan

Sumber: PT. Sumber Izumi Mas Perkasa 2019

Pada tabel no.1 dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan pengetahuan kerja dan

pengalaman kerjanya. Pada tabel no.2 bahwa masih ada karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dikarenakan tidak pernah mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada tabel no. 3 bahwa masih ada juga karyawan yang tidak mempunyai keterampilan kerja dan karyawan juga tidak memiliki pengalaman kerja. Pada tabel no.4 bahwa masih ada karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan kerja yang sesuai dan pengalaman kerja yang dimiliki tidak ada karena pernah mengikuti pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud akan mengangkatnya kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian “**Analisis Penempatan Kerja Karyawan pada PT.Sumber Izumi Mas Perkasa**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah yang telah diuraikan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penempatan Kerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa

tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilaksanakannya penelitian yaitu: untuk mengetahui penempatan kerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dibuat untuk dirumuskan menjadi kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, dimana akan dijabarkan dibawah ini sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan penelitian sesuai dengan apa yang diteliti yaitu tentang analisis penempatan kerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa, dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan suatu pedoman untuk mengambil suatu keputusan serta untuk dapat menerapkan baik itu secara praktik maupun secara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai penempatan kerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa. Selain itu tidak hanya menambah pengetahuan tetapi untuk melihat

sejauh mana penerapan teori-teori yang didapat selama selama kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

2. Bagi PT Sumber Izumi Mas Perkasa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Sumber Izumi Mas Perkasa dalam upaya meningkatkan penempatan kerja karyawan agar lebih baik kedepannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai “Analisis Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa”, terdiri dari lima bab yang mana setiap bab akan terdiri dari sub bab masing-masing. Sistematika penulisan ini dimana akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mencakup tentang teori-teori atau definisi yang berupa pengertian yang diambil dari kutipan buku-buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan proposal dan ada juga beberapa literatur dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup tentang jenis penelitian yang digunakan, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknis analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari hasil analisis data yang didapatkan dari objek penelitian beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang masalah dan dapat terpecahkan atau mendapatkan solusi yang tepat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi dua bagian kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, perkembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya tak lain dan tak bukan adalah agar karyawan mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mengelola sistemnya dan agar sistem ini dapat berjalan dengan pengelolaannya yang diperlukan beberapa aspek.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem yang formal dalam suatu organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peran manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi serta memberikan kompensasi kepada

karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan pengolahan SDM yang memusatkan praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Hanggraeni, 2012)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu kegiatan organisasi. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi maupun instansi. Manusia menjadi faktor penentu dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi. (Suswanto, 2011)

Perlu diingat bahwa dengan adanya sumber daya manusia kita juga dapat memiliki input yang dikelola perusahaan untuk mencapai sebuah output, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus yang untuk mempelajari suatu hubungan dan peranan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia juga adalah manusia yang

merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang akan dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

2.1.1.1 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam (M.Yani, 2012) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi maupun pada perusahaan, berikut adalah manfaat dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerja/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif

8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut;

1. Fungsi-fungsi Manajemen

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dan juga merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen dikarenakan di perencanaan ini nantinya akan merealisasikan visi dan tujuan agar dapat seimbang dengan ketersediaan karyawan dalam kualitas dan kuantitas.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengarahan, dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua karyawan melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serat pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Mnausia

Tiap organisasi, termasuklah perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah

memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang, dan mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja juga adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Penempatan karyawan juga ditindak lanjuti dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Suwatno, 2013). Maka penempatan kerja karyawan merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan

dengan jalan penempatan kerja pada suatu tempat atau pada suatu jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Penempatan kerja ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* tercapai. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini dan supervisor karyawan dalam divisi tertentu. (Dr. H. Suwatno, M.Si & Donni Juni Priansa, 2016)

Menurut (Hanggraeni, 2012) Penempatan kerja juga merupakan proses penugasaan pekerjaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam perusahaan. Penempatan bertujuan untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya.

Menurut (Riza, 2014) Penempatan kerja dilakukan setelah dilakukannya proses seleksi yang dilakukan organisasi. Proses penempatan karyawan didalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karena berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan baik dan benar akan membuat karyawan semangat dalam bekerja. Dari proses tersebut dapat diketahui kemampuan dan keahlian yang cocok untuk ditempatkan pada posisi jabatan yang kosong. penempatan merupakan pengisian jabatan yang

kosong, agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Dapat dilihat lebih jauh bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Penempatan Kerja Karyawan

Para karyawan baru yang telah diseleksi menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Menurut (Priansa, 2016) Penempatan pegawai dapat dilakukan dalam beberapa penempatan. Penempatan karyawan terdiri dari dua cara-cara yaitu:

1. Karyawan baru dari luar organisasi
2. Penugasan ditempat baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement*

Dalam alur ini terdapat tiga konteks yang penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apapun penyebabnya seperti perampingan, merger, akuisisi, atau perubahan internal lainnya.

1. Promosi

Promosi menurut Rivai dan Sagal terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level.

2. Transfer dan Demosi

1. *Transfer*

Pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatnya hampir sama baik itu tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

2. *Demosi*

Pegawai yang dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik itu tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

3. *Job Posting Programs*

Job Posting program memberikan informasi kepada pegawai tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut biasanya mengundang pegawai yang memenuhi persyaratan untuk melamarnya.

2.1.2.3 Kriteria dalam Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan kerja yang dilakukan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kesesuaian penempatan kerja bagi seorang karyawan perlu mendapatkan perhatian bagi setiap perusahaan. Menurut (Priansa, 2016) Penempatan pegawai perlu dilakukan dengan pertimbangan berbagai kriteria tertentu. Sejumlah kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. *Keahlian*

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan para pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan

pekerjaannya yang diemban setiap para pegawainya harus didukung oleh keahlian yang memadai. Oleh sebab itu keahlian yang dimilikinya dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaannya. Keterampilan diperoleh dalam pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Untuk itu dalam meningkatkan keterampilan pegawai maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan arahan yang diberikan sebelumnya. Dengan meningkatnya keterampilan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya.

3. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam pengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

4. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan dan berbagai aktivitas lainnya. Pengetahuan

yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

5. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Kemampuan kerja juga sangat diperlukan karena dengan kemampuan pegawai tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

6. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

2.1.2.4 Prosedur Penempatan Karyawan

Pertimbangan rasional dalam mengambil keputusan untuk menempatkan pegawai didasarkan atas fakta keterangan dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan pegawai tersebut didasarkan pada hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer SDM. (Priansa, 2016) Sejumlah prosedur yang dapat ditempuh dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Manajer SDM mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi pegawai untuk melaksanakan

seleksi calon pegawai guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.

2. Atas pelaksanaan seleksi calon pegawai, bagian seleksi pegawai melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi pegawai kepada manajer SDM yang merupakan pimpinan langsung pegawai.
3. Setelah menerima laporan seleksi (*selection report*), manajer SDM mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan pegawai untuk menempatkan pegawai yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada serta berdasarkan laporan bagian seleksi calon pegawai.
4. Bagian seleksi calon pegawai atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi (calon pegawai yang telah lulus seleksi) kepada bagian penempatan pegawai untuk menempatkan pegawai tersebut pada posisi yang tepat.
5. Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan pegawai melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatannya kepada manajer SDM yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan/pimpinan langsung kepada bagian penempatan kerja pegawai.

2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi Penempatan Karyawan

Untuk menempatkan karyawan yang telah atau yang sudah lulus seleksi, maka seseorang atau perusahaan harus mempertimbangkannya dengan beberapa

faktor yang ada dan akan mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi atau perusahaan. Seorang atasan yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para karyawan yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan tersebut. Adapun menurut (Priansa, 2016) terdapat sejumlah atau beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan didalam suatu organisasi maupun perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis ialah suatu indikator yang dapat mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dicapai. Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Melalui pertimbangan yaitu salah satunya faktor prestasi akademis yang dimilikinya maka pegawai tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan kerja pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan pegawai untuk menguasai tugas dan pekerjaannya akan semakin tinggi. Sehingga perlu adanya faktor pengalaman untuk setiap para pegawainya.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja untuk pegawai karena tanpa adanya pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi atau perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental para pegawai yang bersangkutan.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan yang dimiliki oleh pegawai sangat perlu untuk mendapatkan perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan kerja. Pegawai yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang.

5. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam penempatan kerja. Pegawai dengan usia lebih mudah relatif memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan usia yang lebih tua.

2.1.2.6 Indikator Penempatan Kerja

Penempatan kerja terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh (Suwatno, 2013) yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator pengetahuan kerja yaitu :

- a. Pemahaman teori
- b. Pemahaman aturan

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental
- b. Keterampilan fisik
- c. Keterampilan sosial
- d. Keterampilan berempati

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

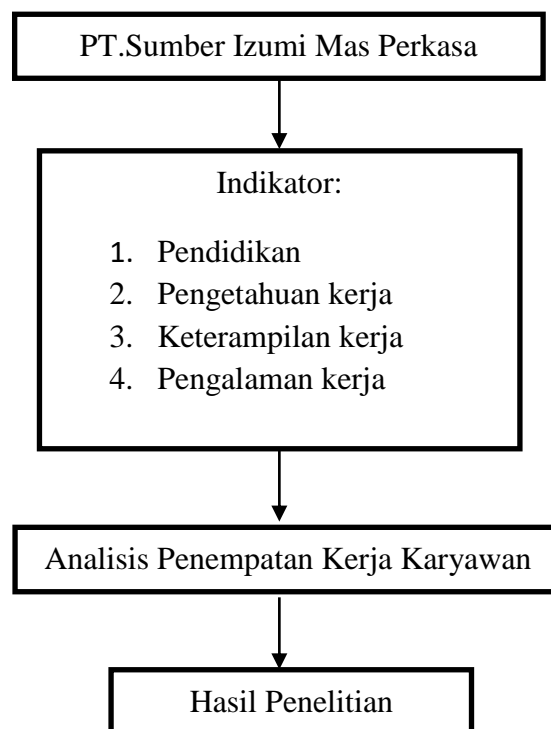
Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam hal ini penempatan karyawan sebaiknya berpedoman pada prinsip “penempatan yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau bisa disebut juga “*the right man in the right place and the right man on the job*”. Sehingga kerangka pemikiran yang baik dapat didefinisikan sebagai variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian secara logis dan mampu memperjelaskan dengan keterkaitan antara variabel. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel-variabel yang sesuai dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Riza, 2014), Vol.9, No. 1, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)” . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana tentang kebijakan perusahaan. Kebijakan yang diterapkan maupun pelaksanaan dari kebijakan tersebut dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan karyawan dapat berjalan dengan baik apabila didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan ini merupakan sebuah pilihan bagi peneliti untuk digunakan dalam melakukan penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Almira Devita Putri, 2017) ,ISSN: 2086-1338, Vol. 2, No. 1, Jurnal Administrasi Negara yang berjudul “Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa terdapat dasar penempatan yang belum dipertimbangkan dengan baik yaitu Job Specification berupa belum

ditetapkannya kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai secara merata, belum dipertimbangkannya Job Description, dan analisis kebutuhan pegawai yang belum sepenuhnya dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Adapun dasar penempatan yang telah dipertimbangkan dengan baik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. kualitatif. Melalui metode ini, penulis bermaksud untuk mengeksplorasi dan berusaha menjelaskan secara mendalam bagaimana penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung untuk kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan teori yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga diperoleh gambaran mengenai penempatan pegawai BKD Kota Bandar Lampung untuk kemudian ditarik kesimpulan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari studi kepustakaan (library research) dan studi lapangan (field research) yang meliputi observasi dan wawancara.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Kristanu, 2013), Vol. 1 , No. 1 yang berjudul “Aanalisi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui analisis rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data pengalaman individu, observasi, dan wawancara semi terstruktur. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan memilih empat informan dari pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk

menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di PT. Nyonya Meneer untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Chona B. Hernandez, Camille Gabrielle P. Fadrquelan, Felisande Lei Particia Bell, 2014), E-ISSN 2362-8030, Vol. 1, No. 3, *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences* yang berjudul “*Effectivenesses of Airline Intrenship Program of Tourism Graduates: A Channel for Job Placement*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Program Magang Airline Lulusan Pariwisata: Sebuah Channel untuk Penempatan Kerja. Metode deskriptif digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan penelitian. Para peneliti menemukan bahwa responden penelitian didominasi oleh orang dewasa muda perempuan tunggal yang kerja masih ditambah dengan pelatihan yang diperlukan, dan dengan pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Berdasarkan survei, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh responden di Airline Magang berdua sangat baik dan Airline Magang untuk Lulusan Pariwisata 2010-2013 sangat efektif. Terakhir, Program Magang dari mayoritas responden sejalan dengan pekerjaan mereka saat ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Dr. Asaf Niwaz, 2013), ISSN 2164-4063, Vol. 3, No. 6, *International Journal of Learning & Development* yang berjudul “*Evaluation of Job Placement and Satisfaction of Graduate Students of Virtual University Pakistan*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi proses penempatan kerja, persaingan dan kepuasan pada bagian dari mahasiswa pascasarjana dari Virtual University of Pakistan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Fokus utama adalah untuk memahami fenomena berburu pekerjaan, penempatan dan tingkat kepuasan kerja setelah mengamankan pekerjaan dengan lulusan Virtual University of Pakistan. Virtual University menawarkan berbagai disiplin ilmu pada berbagai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sulit bagi peneliti untuk mendekati para lulusan berbagai disiplin ilmu itu sebabnya hanya lulusan sarjana ilmu komputer yang ditargetkan untuk penelitian ini. Teknik snowball sampling diterapkan untuk mengidentifikasi responden dan untuk mengumpulkan data. Protokol wawancara digunakan sebagai alat penelitian. Protokol wawancara memiliki dua bagian; bagian satu difokuskan pada pengumpulan data tentang penempatan berburu pekerjaan dan; bagian dua dirancang untuk mengumpulkan data tentang tingkat kepuasan kerja responden.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian tentang analisis penempatan kerja karyawan pada PT.Sumber Izumi Mas Perkasa ini adalah sebuah penelitian manajemen. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dibutuhkan kajian yang mendalam dari suatu analisis ilmiah penempatan kerja karyawan yang ada sebagai sumber, karena yang di uji adalah konteks dari suatu analisis ilmiah yang mendalam tentang penempatan kerja yang ada, maka pendekatan penelitian yang dianggap sesuai untuk digunakan adalah penelitian kualitatif.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan serta kegunaan pada aspek yang dikaji dan diteliti. Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat empat kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2015) Cara ilmiah berarti kegiatan-kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri ke ilmuan yaitu: rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu digunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Arikunto, 2013) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang ilmiah

dengan maksud untuk memahami fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang penulis langsung peroleh dari sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer menurut (Sugiyono, 2015) adalah sebuah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerak atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berhubungan dengan variabel yang berkaitan yang diteliti ataupun dengan data yang diperoleh. Data primer berupa wawancara langsung dengan pihak PT.Sumber Izumi Mas Perkasa.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Soeranto dan Lincolin Arsyad (Sunyoto, 2011) merupakan data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Walaupun data sekunder ini diperoleh peneliti dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen meliputi data, struktur organisasi, profil perusahaan, pembagian tugas karyawan, dan lain-lainnya. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan dalam penelitian, seperti dokumen-dokumen dari PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Wiratana Sujarweni, 2015) instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dapat dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah. Instrumen penelitian ini harus mengacu pada variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya.

3.3.1 Wawancara

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data wawancara. Dimana wawancara adalah sebuah teknik data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit lebih kecil. Wawancara juga dapat dilakukan dengan wawancara yang terstruktur maupun dengan wawancara yang tidak terstruktur, atau denan tatap muka (*face to face*).

Wawancara yang digunakan digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur, karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

3.3.2 Kepustakaan

Dalam hal ini, penulis mengumpulkan materi yang berasal dari buku-buku, jurnal dan referensi-referensi lainnya sebagai landasan teori untuk penelitian ini.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Adapun dokumen yang didapatkan dari penulis adalah berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan beberapa contoh lainnya dari PT. Sumber Izumi Mas Perkasa. (Sugiyono, 2013)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa populasi bukanlah orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Sumber Izumi Mas Perkasa dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang.

Tabel 3.1
Jumlah karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa

No	Bagian	Jumlah
1	HRD	1
2	Produksi	1
3	Marketing	1
4	Purchasing	1
5	Staf HRD	11
6	Staf Ekspedisi	24
7	Staf Produksi	5
8	Pekerja Harian	23
Jumlah		68

Sumber: PT. Sumber Izumi Mas Perkasa 2019

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Wiratana Sujarweni, 2015) mengatakan bahwa teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* ini merupakan pengambilan sampel untuk memberikan suatu peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih dan dapat menjadi anggota dari sampel tersebut. Sedangkan teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *purposive sampling* merupakan teknik dalam penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 7 orang dari kepala bagian di PT.Sumber Izumi Mas Perkasa.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel PT. Sumber Izumi Mas Perkasa

No	Bagian	Jumlah
1	HRD	1
2	Produksi	1
3	Marketing	1
4	Purchasing	1
5	Ekspedisi	1
6	Sales Marketing	1
7	Admin Produksi	1

Sumber: PT. Sumber Izumi Mas Perkasa 2019

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penuntutan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasi-analisisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Penempatan Kerja	Penempatan kerja juga adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimilikinya. (Suwatno, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja (Suwatno, 2013) 	<p>1,2,3,4</p> <p>1,2,3,4</p> <p>1,2,3,4</p> <p>1,2,3,4</p>

Sumber: Data Olahan 2019

3.6 Teknik Pengolahan Data

3.6.1 Reduksi Data

Langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau mengkatagorisasikan kedalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Menurut (Sugiyono, 2015) data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup

banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan terinci. Semakin lama peneliti kelapangan maka jumlah akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data untuk selanjutnya dan mencari bila perlu.

3.6.2 Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015) penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antara katagori *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015) kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan adanya bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kelapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering kali hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini reliabilitas menurut Susan Stainback dalam (Sugiyono, 2015) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam penelitian kualitatif, suatu temuan dan dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang telah diteliti.

Jadi uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi Uji Kredibilitas, Uji Transferability, Uji Depenability dan Uji Konfirmability. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Kredibilitas.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dimana pada waktu triangulasi peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber merupakan teknik untuk

menguji kredibilitas data dari sumber yang berbeda-beda dengan menggunakan teknik yang sama, dengan cara pengecekan data melalui berbagai sumber yang sudah dilakukan dengan wawancara, yaitu wawancara kepada HRD, Kepala Bagian Produksi, Kepala Bagian Marketing, dan Kepala Bagian *Purchasing*, Ekspedisi, Sales Marketing dan Admin Produksi. (Sugiyono, 2015)

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan salah satu tempat dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa yang beralamat di Jl. Nusantara Km. 20 kelurahan Gunung Lengkuas Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan. Perusahaan ini memproduksi air minum dalam bentuk kemasan atau biasa juga disebut komoditas minuman ringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almira Devita Putri, E. A. dan C. (2017). PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG. *Administrasi Negara*, 2(2086–1338).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chona B. Hernandez, Camille Gabrielle P. Fadrquelan, Felisande Lei Particia Bell, G. A. C. M. ` (2014). Effectivenesses of Airline Intrenship Program of Tourism Graduates: A Channel for Job Placement. *Journal of Education*, 1(2362–8030).
- Dr. Asaf Niwaz, D. M. S. K. and D. T. M. K. (2013). Evaluation of Job Placement and Satisfaction of Graduate Students of Virtual University Pakistan. *International Journal of Learning & Development*, 3(2164–4063).
- Dr. H. Suwatno, M.Si & Donni Juni Priansa, S. P. (2016). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Hanggraeni, D. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (cetakan I). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas indonesia.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Kristanu, O. Y. (2013). *ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN DI PT. NYONYA MENEER DI SEMARANG. 1*.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: mitra wacana media.

- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (ke 2). Bandung: ALFABETA, cv.
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Riza, E. N. D. H. M. F. (2014). *ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA, DAN PELATIHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)*. 9.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: alfabet.
- Sugiyono. (2015b). *Metodologi Penelitian* (22nd ed.). Bandung: alfabet.
- Sunyoto. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Suswanto, Y. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Wiratana Sujarweni. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*. yogyakarta: pustaka baru press.

CURRICULUM VITAE



Nama : Zakiah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Matang Terap, 15 November 1997

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : zakiah121@yahoo.com

Alamat : Kp. Sei Datuk Jalan Bukit Indah NO. 30 Kijang

Pendidikan : - SD Negeri 013 Bintan Timur
- SMP Negeri 1 Bintan
- SMK Negeri 1 Bintan
- STIE Pembangunan Tanjungpinang