

**ANALISIS JABATAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT.BORNEO KARYA
SABUMI BANJARMASIN**

Sa'diah¹, Basuki², Azahraty³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, 16310919

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, 1111066301

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, 1128027001

Sadiah1015@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan agar menguji :Jabatan dan Penempatan Karyawan pada Perusahaan PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Deskriptif Kualitatif dengan melakukan observasi,wawancara, dandokumentasi ke perusahaan.

Hasil penelitian pada perusahaan PT.Borneo Karya Sabumi Banjarmasin ditemukan adanya permasalahan yang mengakibatkan terlambatnya hasil pekerjaan, yang diakibatkan kurang keterampilan dan kemampuan tenaga kerja dalam bekerja oleh bagian tertentu, hal ini disebabkan karena selama ini agar menempati jabatan tersebut pihak perusahaan dalam merekrut tenaga kerja tidak berdasarkan sistem yang benar. Sehingga kurangnya kepercayaan dari konsumen. Maka dari itu diperlukannya seleksi dan rekrutmen yang benar agar perusahaan dapat maju dan berjalan lancar.

Kata kunci : Jabatt\an dan Penem patan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: Position and Employee Placement at PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin.

This study uses a descriptive qualitative research design by conducting observations, interviews, and documentation to the company.

The results of research on the company PT.Borneo Karya Sabumi Banjarmasin was found to be a problem that resulted in delayed work results, due to lack of skills and ability of workers to work by certain parts, this is because so far to occupy the position the company in recruiting workers is not based on the right system. So the lack of trust from consumers. Therefore the need for proper selection and recruitment so that the company can progress and run smoothly.

Keywords: Position and Employee Placement

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memahami bagaimana konsumen akan bereaksi terhadap produk yang akan ditawarkan, itu akan mendorong perusahaan tersebut agar membuat produk yang dapat memenuhi kepuasan dan keinginan konsumen, sehingga dapat meningkatkan volume penjualan dan meraih keuntungan yang lebih banyak.

Bila dilihat dari fungsi operasional manajemen sumber dayam anusia yang pertama adalah pengadaan tenaga kerja pada

berbagai perusahaan besar maupun kecil fungsi pengadaan ini biasanya didelegasikan kepada para ahli dibagian personalia maupun oleh pihak pimpinan suatu perusahaan agar menentukan kebutuhan akan tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan persyaratan jabattannya dan jumlah tenaga kerja yang ditarik serta dikelola.

Demikianlah juga halnya dengan PT.Borneo Karya Sabumi, di mana fungsinya sebagai perusahaan yang bergerak dibidang sub dealer barang elektronik dalam hal ini

pastilah selalu memerlukan sumber daya – sumber daya yang baik dan mempunyai produktifitas yang tinggi dalam membantu kinerja dalam operasional perusahaan bersangkutan. Namun bila dilihat sekarang ini dalam pelaksanaan terhadap pengelolaan serta penerapan terhadap sumber dayam anusia PT. Borneo Karya Sabumi dirasakan belum lah maksimal hal ini dikarenakan belum adanya penerapan sistem kebijaksanaan analisa jabatan dan penempatan karyawan, dimana banyaknya karyawan yang memenuhi persyaratan dalam menduduki jabatan, selain itu terdapat pula beberapa jabatan yang diisi oleh orang-orang yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan maupun latar belakang keilmuan yang dipegang sesuai dengan bidangnya, dan dalam penetapan jabatan didalam opsional kerja banyak diduduki oleh orang-orang yang bila dinilai masih adaya kaitan keluarga dengan pemilik perusahaan agar ditempatkan pada jabatan-jabatan yang penting.

Padahal bila kita lihat kepentingannya bahwa dalam penetapan jabatan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan informasi analisa jabatan yang salah satunya menyebutkan bahwa syarat mental pengetahuan, fisik, jenis serta umur merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tanggungjawab agardapat lancar. Apabila analisa maupun penetapan tersebut tidak ataupun kurang memperhatikan hal tersebut kemungkinan timbul adanya dampak yang kurang baik terhadap pekerjaan kemungkinan besar pasti ada.

maka penulis tertarik agar mengangkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian “Analisa Jabattan dan Penempatan Karyawan Pada PT. Borneo Karya Sabumi”

M E T T O D E P E N E L I T I A N

Data yang diperoleh selama dalam melaksanakan penelitian adalah data yang diperoleh dalam penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, selanjutnyadiperlukan

suatu proses lanjutan, sehingga ditemukan data yang lebih mendekati kepada kebenaran, yaitu dengan memproses seluruh data yang didapat di lapangan maupun data yang sudah valid dapat diolah edemikian rupa guna menemukan data yang sebenarnya.

A N A L I S I S D A N P E M B A H A S A N

1) Diterapkannya perencanaan SDM , analissis jabattan dalam penarikan dan penempatan karyawan berdasarkan diskripsi jabatan dan spesifikasi jabattan

Perencanaan SDM adalah sebuah proses atau aktivitas yang membantu perusahaan agar mendapatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat dalam waktu dan jumlah yang tepat juga. Oleh karena itu, diperlukan tahapan yang sistematis agar mencapai tujuan tersebut.

Bisa dilihat dari kegiatan pengelolaan sumber dayam anusia yang diterapkan oleh pihak perusahaan PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin agar faktor perencanaan sumber dayam anusia ini belum dilaksanakan sesuai dengan aturan yang jelas, langkah perencanaan sumber dayam anusia yang perlu dijalankan oleh pihak perusahaan guna memenuhi kebutuhan perusahaan akan datang terhadap karyawan yang diperlukan, berikut tahapan perencanaan sumber dayam anusia, yaitu :

- (1) Menganalisis Tujuan Organisasi
- (2) Melakukan Inventarisasi Sumber dayam anusia Saat Ini
- (3) Perkiraan Permintaan dan Pasokan Sumber dayam anusia
- (4) Memperkirakan Kesenjangan Sumber dayam anusia
- (5) Merumuskan Rencana Tindakan Sumber dayam anusia

(6) Pemantauan, Pengendalian dan Umpan Balik

Dengan diterapkannya sistem perencanaan sumber dayam manusia ini, diharapkan dapat membantu dalam proses jalannya sistem analisa jabatan, maka dari dilaksanakannya analisis jabatan tersebut akan menimbulkan dampak yang baik bagi perusahaan antara lain, yaitu :

- (1) Analisis jabatan dapat memudahkan penilaian kerja

Dalam analisis jabatan, setiap pekerjaan ditetapkan standar-standar kinerja. Agar mengetahui apakah karyawan berprestasi atau tidak, manajer cukup membandingkan antara kinerja yang dihasilkan dengan kinerja standar yang ditetapkan.

- (2) Analisis jabatan berguna agar rekrutmen

Rekrutmen karyawan dapat dilaksanakan apabila manajemen perusahaan sudah mendapatkan gambaran yang jelas tentang jenis dan karakteristik pekerjaan. Dengan memahami karakteristik pekerjaan maka akan dapat ditetapkan siapa orang yang direkrut yang tepat agar memangku jabatan tertentu tersebut.

- (3) Analisis jabatan dapat digunakan agar keperluan kompensasi

Besaran gaji atau upah karyawan akan bergantung pada pekerjaan apa yang akan mereka lakukan dalam perusahaan. Ini menjadi perbedaan antara karyawan-karyawan yang berbeda tingkat pendidikannya.

- (4) Analisis jabatan dapat mengurangi konflik karyawan

Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan sering melakukan pekerjaan yang sama meskipun mereka beradadalam bidang atau divisi berbeda. Kondisi ini bisa mengakibatkan salahpahaman atau konflik terutama dalam hal pertanggungjawaban atas suatu pekerjaan. Analisis jabatan dapat menolong mengurangi kesalahpahaman saat bekerja.

- (5) Analisis jabatan dapat menolong Karyawan memahami pekerjaannya

Ada sebagian karyawan, terutama rekrutmen baru tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Meskipun dalam iklan lowongan pekerjaan mereka sudah tergambarkan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan. Uraian pekerjaan akan menjadi sangat penting agar menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pelaksanaan analisis jabatan guna agar membatu penempatan karyawan di suatu perusahaan, yang antara lainnya, yaitu sebagai berikut :

- (1) Metode Observasi (*Observation Method*)

Pada metode analisis jabatan yang menggunakan observasi ini, seorang analis jabatan (orang yang melakukan analisis jabatan) mengamati seorang karyawan dan mencatat semua tugasnya baik yang dilakukannya maupun yang tidak dilakukannya, tanggungjawab maupun bukan tanggungjawabnya, keterampilan yang dibutuhkan,

metode atau cara digunakan agar melakukan tugas serta kemampuan dan mental atau emosional yang dibutuhkan agar menangani tantangan dan risiko. Mungkin banyak menganggap Dengan demikian, proses observasi ini dapat mengakibatkan bias pada hasil pengamatannya. Perasaan suka dan tidak suka secara pribadi juga dapat menghasilkan hasil observasi yang tidak tepat atau bukan hasil yang sebenarnya. Salah satu cara terbaik agar mengatasi permasalahan metode observasi ini adalah melalui pelatihan khusus analisis jabatan atau pelatihan terhadap orang yang melakukan tugas analisis jabatan ini.

(2) Metode Wawancara (*Interview Method*)

Metode wawancara ini juga dapat membantu pewawancara agar mengetahui apa yang sebenarnya dipikirkan oleh karyawannya tentang tanggung jawab dan pekerjaannya sendiri.

Agar mendapatkan hasil yang jujur dan benar serta data dan informasi yang asli, pertanyaan yang diajukan selama wawancara harus dipilih dengan teliti dan hati-hati. Agar menghindari kesalahan, sebaiknya mewawancarai lebih dari satu individu agar mendapatkan tanggapan. Bisa berupa 2 atau lebih individu yang melakukan pekerjaan yang sama ataupun mewawancarai atasan atau supervisor individu/karyawan yang bersangkutan.

(3) Metode Kuisioner (*Questionnaire Method*)

Metode Kuisioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi agar analisis jabatan yang sering digunakan. Kuisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh karyawan yang akan dianalisis jabatannya. Kelebihan dari metode kuisioner ini adalah dapat mengumpulkan sejumlah informasi tentang pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat dan biaya yang relatif murah dengan catatan bahwa karyawan dapat secara tepat menganalisis dan mengkomunikasikan informasi tentang pekerjaan mereka.

Namun Karyawan yang diminta agar mengisi kuisioner tersebut kemungkinan mempunyai persepsi sendiri dan bias pribadi tersendiri terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuisioner sehingga menimbulkan bias dan ketidaktepatan informasi. Oleh karena itu, disarankan agar mengombinasikannya dengan metode wawancara dan observasi agar mengklarifikasi dan memverifikasi informasi kuisioner. Komunikasi yang baik antara manajemen dengan karyawan yang akan dianalisis jabatannya juga sangat diperlukan.

Selama ini pihak PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin dalam menjalankan kegiatan operasional tidak menerapkan sistem yang baik terhadap penganalisaan karyawan

sehingga berdampak kurang efektifnya proses kegiatan perusahaan. Maka hendaknya pihak perusahaan dapat menjalankan sistem analisis jabatan melalui deskripsi dan spesifikasi jabatan, berikut langkah yang diperlukan agar menetapkan sumber dayam anusia yang sesuai harapan, yaitu:

(1) Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

Deskripsi Jabatan atau *Job Description* adalah uraian yang mencakup pekerjaan dasar suatu jabatan yang termasuk tugas, wewenang, tanggungjawab dan informasi-informasi penting lainnya yang melekat pada jabatan tersebut. Contoh Informasi-informasi dalam deskripsi jabatan tersebut diantaranya seperti nama Jabatan, lingkungan dan lokasi pekerjaan, informasi pelaporan, ringkasan pekerjaan, sifat pekerjaan, tujuan pekerjaan, tugas-tugas yang harus dilakukan, kondisi kerja, mesin dan peralatan yang akan digunakan serta bahaya dan risiko yang terlibat didalamnya.

(2) Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*) atau juga dikenal dengan spesifikasi karyawan adalah pernyataan tertulis tentang kualifikasi pendidikan, tingkat pengalaman, kualitas khusus, keterampilan fisik, emosional, teknis dan kemampuan komunikasi yang diperlukan agar melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang terlibat dalam pekerjaan.

2) **Diterapkannya sistem seleksi yang efektif dalam penarikan dan penempatan karyawan**

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan agar mengetahui apakah pelamar diterima atau ditolak, atau jadi tidaknya penempatan pekerja pada posisi yang baru. Efektifitas fungsi seleksi dan penempatan ditentukan oleh beberapa syarat penting dan informasi yang dibutuhkan. Syarat-syarat yang dimaksud adalah:

(1) Informasi analisis jabatan, yang memberikan diskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan;

(2) Rencana-rencana sumber dayam anusia, yang memberikan informasi kepada manager tentang tersedia / tidaknya lowongan pekerjaan dalam organisasi;

(3) Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manager bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

"Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan"

Agar mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

(1) Harus ada wewenang agar menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.

(2) Harus mempunyai standar yang digunakan agar membandingkan calon pekerjaan.

(3) Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi agar ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- (1) Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
- (2) Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Dalam proses seleksi adalah menetapkan kualifikasi minimal bagi suatu jabatan melalui analisis jabatan ini berkaitan dengan metode-metode tertentu yang di agar mengukur kualifikasi-kualifikasi dari pelamar atau pekerja. Berikut beberapa metode yang biasanya digunakan, yakni:

- (1) Tinjauan Data Biografis
- (2) Tes Ketangkasan
- (3) Tes Kemampuan
- (4) Tes Kinerja
- (5) Referensi
- (6) Evaluasi Kinerja
- (7) Wawancara
- (8) Pusat-pusat penilaian
- (9) Masa Percobaan

2) Analisis jabatan dan penempatan karyawan yang berorientasikan pada hasil guna mengaktifkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Analisis jabatan yang menggunakan orientasi hasil berasumsi bahwa uraian pekerjaan akan menjadi lebih bermanfaat jika uraian tersebut memperjelas harapan-harapan organisasi kepada para karyawan, dan keterkaitan antara tugas, standar, kecakapan, dan kualifikasi minimal. Oleh karena itu

analisis jabatan ini perlu memperhatikan adanya :

- (1) *Tasks*, perilaku, kewajiban atau fungsi apa yang penting agar suatu pekerjaan.
- (2) *Conditions*, berkaitan dengan sifat dasar pekerjaan, syarat-syarat suatu pekerjaan serta kondisinya.
- (3) *Standards*, ini berhubungan dengan performansi suatu pekerjaan baik dilihat dari segi standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu dikaitkan dengan tujuan organisasi.
- (4) *SKAs (Skills, Knowledge, Abilitis)*, yang mana dibutuhkan kriteria kecakapan, pengetahuan dan kemampuan yang standar minimal layak agar diterima.
- (5) *Qualifications* yang berkaitan dengan kualifikasi pendidikan, kualifikasi pengalaman, dan kualifikasi tambahan yang dibutuhkan agar suatu pekerjaan.

Jadi berdasarkan uraian tersebut, dimana selama ini yang menyebabkan tidak efektifnya kegiatan dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin disebabkan pihak perusahaan tidak menerapkan sistem perencanaan sumber dayam anusia melalui analisis jabatan agar penempatan karyawan, sehingga karyawan yang memegang jabatan tersebut tidak dapat dikelola secara maksimal, sebab selama ini pihak perusahaan kurang mengetahui secara mendetail kondisi dan kemampuan karyawan yang diterima tersebut, hal ini dikarenakan PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin masih menerapkan sistem berdasarkan kenalan, relasi, maupun kekeluargaan.

PENUTUP

Berdasarkan dari seluruh hasil tahapan penelitian, dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan Analisis jabatan Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Borneo Karya Sabumi Banjarmasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

Proses seleksi penerimaan dan penempatan karyawan tidak menggunakan sistem yang baik dan benar, hal ini dikarenakan pihak perusahaan masih menerapkan penerimaan karyawan melalui kenalan, relasi, maupun hubungan keluarga, hal ini mengakibatkan kurangnya keterampilan dan kemampuan karyawan yang diterima tersebut, sehingga proses operasional perusahaan menjadi terhambat dan tidak berjalan secara efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

A dryanto, Michael, 2014. Strategi Dan Teknik Mengelola Rekrutmen & Seleksi Agar Mendapatkan Karyawan

Yang Tepat.(Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Hariwijaya, M. 2017. Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan. (Yogyakarta: Pustaka Publishing)

Hidayat, Bahril. 2005. Rekrutmen Sumber dayam anusia. (Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim)

Kristanu, Oggy Yuliawan. 2013. Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan. (Semarang: PT. Nyonya Meneer)

Priyono. 2010. Manajemen Sumber dayam anusia. (Jawa Timur: Zifatama Publishing)

Riadi, Muchlisin. 2019. Bentuk, Prinsip, Dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan.

Santoso, Yussy. 2013. Organization Design & Job Analysis. (Jakarta: Elex Meida Komputindo)

Sudjatmiko, Tri Priyo. 2014. Analisis jabatan. (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka)

Thamrin. 2014. Perencanaan Manajemen Sumber dayam anusia. (Yogyakarta: Deepublish)