

**ANALISIS PENERIMAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA PT.
INDOMOBIL FINANCE CABANG
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Muhammad Irfan¹, Hj. Lamsah², Ervica Zamilah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.1069

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email :

Muhammad Irfan. NPM : 17.31.1069 ” Analisis Penerimaan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada PT. IndoMobil Finance Cabang Banjarmasin “. Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II (Ervica Zamilah, SE. MM)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Bagaimana prosedur penerimaan dan penempatan tenaga kerja pada PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin? Dan 2).

Bagaimana aspek manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dan efesiensi pada PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin?

Indomobil Finance Cabang Banjarmasin ini bergerak dibidang perusahaan yang memberikan pembiayaan secara kredit kepada orang atau perusahaan untuk mengurus pembelian mobil baru ataupun mobil bekas (Leasing).

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif. yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Untuk mempermudah analisis pembahasan terhadap penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

Hasil dari penelitian ini adalah PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin belum memiliki bagian yang bertugas membuat analisa pekerjaan sehingga menyebabkan timbulnya ketimpangan antara petugas dengan beban pekerjaan. Disatu sisi ada bagian-bagian atau karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan yang cukup besar dan berat tapi disisi lain ada bagian-bagian atau karyawan yang hanya mendapat sedikit pekerjaan. Untuk itu perlu diadakan analisa pekerjaan supaya terjadi keseimbangan serta pemerataan antara beban pekerjaan dengan petugas yang melaksanakannya. Dan Ketidak sesuaian penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan ataupun kemampuannya, dimana ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.

Hendaknya proses penerimaan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dilakukan secara selektif. Dengan kata lain proses rekrutmen harus dilakukan melalui seleksi yang ketat serta serangkaian test yang memiliki standarisasi juga disesuaikan dengan job analysis dari pekerjaan yang dibutuhkan dan sehingga pegawai yang direkrut benar-benar berkualitas. Agar mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: Analisis, Penerimaan, penempatan, Tenaga Kerja.

ABSTRACT

Muhammad Irfan. NPM : 17.31.1069 " Analysis of Employment Acceptance and Placement at PT. Indomobil Finance Banjarmasin Branch ". Advisor I (Hj. Lamsah, SE. MM) and Supervisor II (Ervica Zamilah, SE. MM)

This research was conducted to find out: 1) How the procedure of acceptance and placement of labor at PT. Indomobil Finance Banjarmasin Branch? And 2). How aspects of human resource management to the effectiveness of work and efficiency at PT. Indomobil Finance Banjarmasin Branch?

Indomobil Finance Banjarmasin Branch is moving in the field of companies that provide credit financing to people or companies to manage the purchase of new cars or used cars (Leasing). The research method used is qualitative approach research. i.e. research methods used to research on the condition of natural objects where researchers are as a key instrument. To facilitate the analysis of the discussion of the author of this thesis, the author uses several methods of data collection as analytical materials to be used in the form of thesis. The data used is sourced from primary and secondary data.

The result of this study is PT. Indomobil Finance Banjarmasin branch does not yet have a section in charge of making job analysis that causes inequality between officers and the burden of work. On the one hand there are parts or employees who get a considerable and heavy workload but on the other hand there are parts or employees who only get a little work. Therefore, it is necessary to analyze the work in order to strike a balance and equalization between the workload and the officer who carried it out. And it does not match the placement of employees with educational backgrounds or abilities, where there are some employees who work not in accordance with their field.

The employee recruitment process should be tailored to the needs of the company and conducted selectively. In other words, the recruitment process must be done through rigorous selection and a series of tests that have standardization also adapted to the job analysis of the required work and so that the recruited employees are really qualified. In order to be able to contribute to the progress of the company.

Keywords: Analysis, Acceptance, Placement, Labor.

PENDAHULUAN

Manusia adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, pemberi kerja dan pencari kerja adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini terbukti dengan pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja untuk membantu dan menjalankan organisasinya agar bisa mencapai hasil yang sebelumnya belum dapat diraih oleh individu atau perseorangan. Sedangkan pencari kerja membutuhkan pemberi kerja untuk dapat memenuhi tujuannya dalam mencari pekerjaan. Perekrutan pelamar kerja dibutuhkan oleh semua organisasi terlepas dari apapun jenis, produk, ukuran, dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi itu, pelamar kerja dibutuhkan untuk mengisi kekosongan didalam organisasi itu. Dikarenakan perubahan struktur, pertumbuhan dan juga perputaran karyawan, maka pengisian kekosongan posisi terjadi. Posisi yang kosong tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang memenuhi syarat untuk mengisinya. Maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan.

Untuk meningkatkan Kinerja PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin tentunya harus didukung dengan kualitas sumber daya yang memadai dalam hal ini memiliki kemampuan teknis serta kompetensi yang dapat menunjang bidang pekerjaan sehingga produktifitas hasil usaha dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin sebenarnya memiliki potensi untuk berkembang menjadi perusahaan yang maju dan profesional

hal ini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan/pegawainya, banyak sekali lulusan sarjana dari berbagai disiplin ilmu yang dapat mendukung kemajuan perusahaan ditambah lagi dengan karyawan yang pernah mendapat pelatihan dan penataran yang sesuai dengan bidangnya akan tetapi perusahaan belum mampu memaksimalkan potensi disebabkan oleh tidak tepatnya penempatan karyawan, berdasarkan hasil observasi penulis masih banyak karyawan yang ditempatkan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian misalnya ada yang latar belakang pendidikan di bidang teknik di tempalkan di bidang keuangan dan sebaliknya ada yang berlatar belakang pendidikan manajemen ditempatkan di bidang teknik.

Demikian pula pada proses rekrutmen pegawai/karyawan terkadang unsur-unsur kepentingan pihak tertentu mempengaruhi kebijakan dalam proses penerimaan pegawai/karyawan. Atas dasar permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa terutama yang berkaitan dengan masalah penerimaan dan penempatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah analisis pembahasan terhadap penyusun skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Keputusan (Library Research)

Penelitian yang bersifat teoritis dengan cara mencari pada buku-buku atau bahan-bahan yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

2 Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian ini langsung ketempat objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini digunakan dua pendekatan yaitu analisis yang berupa kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis yang memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti, yang akan diterangkan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Sedangkan analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui apabila ada hubungan / pengaruh positif atau tidak antara penerimaan terhadap penempatan tenaga kerja.

Analisis penerimaan dan penempatan tenaga kerja diuraikan berdasarkan masing-masing variable dan berdasarkan total skoring nilai questioner penerimaan dan penempatan tenaga kerja karyawan PT. Indomobil Finance Cab. Banjarmasin. Faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi penerimaan dan penempatan tenaga kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- 1). Sumber tenaga kerja
- 2). Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja
- 3). Kualifikasi Penerimaan Tenaga Kerja
- 4). Cara Penerimaan Tenaga Kerja
- 5). Proses Seleksi

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi teknis menangani masalah-masalah personalia yang menyebabkan banyak perusahaan kurang begitu menghargai fungsi tersebut, tetapi juga berperan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan demi kesejahteraan perusahaan sendiri

dan masyarakat pada umumnya. Perubahan lingkungan bisnis atau sosial, teknologi, ekonomi dan hukum bisa mempengaruhi tingkah laku tenaga kerja dalam perusahaan. Perubahan-perubahan tersebut menjadi pusat perhatian manajer personalia atau sumber daya manusia.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Proses penerimaan karyawan pada Perusahaan memiliki mekanisme serta prosedur yang diterapkan sudah cukup baik namun kurang transparan. Dasar penerimaan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan terutama dari segi kualifikasi/spesialisasi. Perusahaan belum mempunyai rencana yang matang dalam penerimaan karyawan terbukti dengan adanya karyawan/karyawati yang masuk ke PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin tanpa melalui proses seleksi atau tidak sesuai dengan prosedur penerimaan karyawan yang telah ditetapkan. Disamping itu juga ada faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kebijakan pimpinan dalam proses rekrutmen.

2. PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin belum

memiliki bagian yang bertugas membuat analisa pekerjaan sehingga menyebabkan timbulnya ketimpangan antara petugas dengan beban pekerjaan. Disatu sisi ada bagian-bagian atau karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan yang cukup besar dan berat tapi disisi lain ada bagian-bagian atau karyawan yang hanya mendapat sedikit pekerjaan. Untuk itu perlu diadakan analisa pekerjaan supaya terjadi keseimbangan serta pemerataan antara beban pekerjaan dengan petugas yang melaksanakannya.

3. Ketidak sesuaian penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan ataupun kemampuannya, dimana ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini merupakan suatu indikator ketidak mampuan manajemen personalia didalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia.

4. PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin belum memiliki perencanaan sumber daya manusia didalam program kegiatannya, padahal manfaat dari perencanaan sumber daya manusia tersebut sangat menentukan maju mundurnya perusahaan, antara lain perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi

(memperkirakan) secara sistematik permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang.

Saran-Saran

1. Proses penerimaan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dilakukan secara selektif. Dengan kata lain proses rekrutmen harus dilakukan melalui seleksi yang ketat serta serangkaian test yang memiliki standarisasi juga disesuaikan dengan job analysis dari pekerjaan yang dibutuhkan dan sehingga pegawai yang direkrut benar-benar berkualitas. Agar mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

2. Manajer personalia perlu membuat Job analisis (analisa pekerjaan) supaya terjadi keseimbangan serta pemerataan antara beban pekerjaan dengan petugas yang melaksanakannya.

3. Manajer PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin didalam penempatan karyawan dan karyawatnya seharusnya melihat latar belakang pendidikan dan kemampuannya, disamping itu perusahaan harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dan karyawatnya untuk dapat

mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimiliki dapat berkembang, apabila kemampuan karyawan berkembang dengan baik hal tersebut merupakan salah satu pendorong untuk kemajuan perusahaan.

4. PT. Indomobil Finance Cabang Banjarmasin harus membuat Perencanaan sumber daya manusia yang merupakan salah satu unsur penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.. Manfaat dari perencanaan sumber daya manusia tersebut sangat menentukan maju mundurnya perusahaan, antara lain perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi (memperkirakan) secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang..

DAFTAR PUSTAKA

....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>. Diakses 11 November 2017

Edwin B, Flipo, diterjemahkan oleh Moh Mas'ud, Manajemen Personalialia, Edisi ke-6, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2004.

Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin

Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Kadarsiman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Grafindo.

Lupiyoadi, Rambat. 2014. Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robbert dan Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit Alfabeta.