

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang teknis, hubungan antar manusia maupun manajerial. Sehubungan dengan itu program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari para karyawan

dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:71), “penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.” Hal ini akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai

dengan peningkatan produktifitas kerja. Menurut Mathis & Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.”

Fenomena seperti diuraikan di atas, jelas menjadi indikasi bahwa penempatan karyawan suatu perusahaan belum mengacu pada kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah apakah kinerja karyawan terkait dengan kesesuaian penempatan kerja mereka? Penelitian ini mengangkat tema pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Penempatan yang tepat merupakan suatu cara yang bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja yang tinggi bagi pegawai itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan. Demikian halnya dengan sistem penempatan kerja di bagian staf HRD PT Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang. Perusahaan ini memiliki lokasi di Jalan Prof. Dr. Ir. Soetami No.88 Kelurahan Adiarsa, Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang, Jawa Barat – Indonesia, Perusahaan ini didirikan pada tahun 1976. Visi dari perusahaan PT Pindo Deli adalah untuk menjadi perusahaan pulp dan kertas terkemuka di dunia dan dihormati yang menyediakan nilai terbaik bagi para pelanggan perusahaan, masyarakat, karyawan dan pemegang saham – bertanggung jawab dan berkelanjutan. PT Pindo Deli Pulp And Paper Mills merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pulp dan kertas di Indonesia. PT Pindo Deli

Pulp And Paper Mills mengolah bahan baku yaitu pulp menjadi beberapa macam jenis kertas, meliputi kertas printing dan kertas non printing, yang didistribusikan di Indonesia bahkan sampai ke luar negeri. Jenis kertas bervariasi mulai dari *art Paper*, *art board*, *cast coated paper*, dan *cast coated board*. PT Pindo Deli Pulp And Paper Mills terkenal dengan produk andalannya yaitu, "*Top Quality Paper*" dengan merk dagang "Bola Dunia". Sampai saat ini, PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills merupakan salah satu pabrik penghasil kertas terbaik di Indonesia. Seiring dengan kemajuan dan perkembangan teknologi, kini PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills bergabung dengan Grup Sinar Mas dibawah payung APP (Asia Pulp And Paper). Kini PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills tidak hanya memproduksi kertas saja tetapi juga memproduksi *tissue* (Paseo Tissue).

Masih berkaitan dengan penempatan karyawan, saat ini bagian staf Human Resource Development pada PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang sebagian diisi oleh staf dengan latar belakang pendidikan sarjana teknik. Ditinjau dari segi pendidikan, karyawan staf dengan latar belakang pendidikan sarjana teknik seharusnya ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti bagian teknisi operasi, mesin, Informasi teknologi ataupun yang berbau teknik lainnya. Fenomena seperti ini, jelas menjadi indikasi bahwa penempatan karyawan staf tersebut belum mengacu pada kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan staf tersebut.

Dari pembahasan diatas PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills tidak lepas dari yang namanya penempatan kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini membawa dampak bagi

perusahaan dimana penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya dan mempunyai peranan penting dalam organisasi. Untuk itu penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Keefektifan dalam penempatan kerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Dengan diadakannya suatu program penempatan yang telah disusun, Perusahaan mengharapkan dapat memperoleh tujuan dan sasaran serta memperlengkapi sumber daya manusia tersebut. Hasilnya dapat diketahui ketika diukur dan dinilai apakah sesuai dengan komitmen yang diambil dengan pihak manajemen agar dapat memiliki kinerja yang ahli dan berkompeten dalam setiap bidangnya. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang.
2. Bagaimana kesesuaian penempatan kerja berkaitan dengan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang.
3. Sejauhmana pengaruh kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap terhadap kinerja karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian penempatan kerja berkaitan dengan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang.
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap terhadap kinerja karyawan bagian staf HRD PT.Pindo Deli Pulp And Paper Mills Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi penulis

Melalui hasil penelitian ini penulis memperoleh pengalaman untuk menulis penelitian serta mengembangkan pengetahuan dan praktek yang terjadi di perusahaan terutama mengenai penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi praktisi

Penelitian bagi praktisi diharapkan memperbanyak temuan empiris mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan terutama berhubungan dengan keterkaitan antara kesesuaian penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

