

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penempatan karyawan ini, menurut Hariandja (2005 : 156-157) merupakan “Proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja”.

Dalam kaitannya dengan proses penempatan karyawan tersebut, Emi (2007: 150) mengatakan bahwa untuk memulai proses penempatan, harus memenuhi tiga persyaratan pendahuluan antara lain *pertama*, harus ada wewenang untuk penempatan yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja. *Kedua*, harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan. *Ketiga*, mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan ditempatkan.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan antara lain adalah: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor situasional, faktor motivasi. Faktor prestasi akademis, tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan

pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian jugasebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah.

Penempatan karyawan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan atau sebaliknya dapat menurunkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah hasil kegiatan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2008 : 135). Prestasi kerja akan meningkat apabila penempatan itu sudah sesuai dengan prosedur resmi, dan memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga ada kecocokkan antara kemampuan (pengetahuan, keterampilan) yang dimiliki seorang karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan dan terpenting lagi kesiapan karyawan yang bersangkutan untuk menerima tanggung jawab baru di lingkungan kerja baru.

Sebaliknya prestasi kerja akan menurun jika terjadi ketidakcocokkan antara kemampuan (pengetahuan, keterampilan) karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan serta ketidaksiapan karyawan untuk menerima tanggung jawab dan lingkungan kerja yang baru. Kecocokkan atau ketidakcocokkan ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

PT.Sarana Agro Nusantara Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengolahan minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oli* atau CPO) yang sangat berhubungan sekali dengan masalah sumber daya manusia khususnya masalah penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan