

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pendayagunaan atau pemanfaatan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan untuk mengendalikan.

Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Simanjuntak dalam Nasution (2019) produktivitas kerja karyawan mengandung pengertian adanya kemampuan karyawan untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu yang menjadi perhatian bagi PT. Sucofindo Cabang Padang.

Tabel 1.1
Produktivitas Karyawan PT Sucofindo Cabang Padang Tahun 2021 dan 2022

TAHUN	Bobot	Target	Bulan Pencapaian Jan s/d des	% Realisasi KPI	% Pencapaian KPI
2021	4%	82,96	137,95	130%	5.2%
2022	3%	702,14	809.488	115%	3.5%

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Padang (Maksimum 130% dan Minimum 70%)

Note : KPI = Key Performance indicator ($KPI = \text{Total Pencapaian} / \text{Targer} \times 100\%$)

Bobot = Ketentuan Perusahaan

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwasannya pada tahun 2021 pencapaian produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang 137,95 dengan persentase realisasi KPI sebesar 130% dan pencapaian KPI sebesar 5.2% yang mana penilaian tersebut tergolong maksimal atau melebihi target, sedangkan pada tahun 2022 pencapaian produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang 809.488 dengan persentase KPI realisasi sebesar 115% dengan pencapaian KPI sebesar 3.5% masih tergolong belum maksimal dikarenakan produktivitas karyawan pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Untuk mencapai hasil produktivitas kerja karyawan yang maksimal dan memuaskan maka diperlukan *job placement* (penempatan kerja) yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk penempatan karyawan yang berkompeten dibidangnya agar pekerjaan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Syahrian (2023) menyatakan bahwa *job placement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan penempatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan maka lebih mudah menyelesaikan masalah dalam sebuah pekerjaan.

Job placement (penempatan kerja) Menurut Siswanto (2018) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkesinambungan serta mampu mempertanggung jawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab. Penempatan merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer SDM dalam suatu organisasi ataupun instansi guna memastikan letak serta posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penempatan karyawan dalam perusahaan

harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan masing-masing karyawan untuk bekerja.

Penempatan kerja menjadi perhatian utama dalam pencapaian suatu produktivitas kerja karyawan yang lebih baik Sambur et al, (2018). Firmansyah (2023) menyatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat berpotensi akan memberikan hasil sesuai dengan tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang dimiliki PT. Sucofindo Cabang Padang dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan keahlian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persyaratan Penempatan Karyawan dan Pendidikan Karyawan
Yang diTempatkan Pada Jabatan di PT. Sucofindo Cabang
Padang 2022

No	Bagian	Jabatan	Persyaratan		Pendidikan yang ditempatkan / Jumlah Karyawan	Persentase Jumlah Karyawan (%)
			Pendidikan	Keahlian		
1.	Management	Kepala Cabang	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajerial b. Memiliki masa kerja lebih kurang 10 tahun	S1 Ekonomi (1) Orang	2%
		Sales & Account Officer	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajemen b. Memiliki masa kerja lebih kurang 5 tahun	S1 Ekonomi (4) Orang	9%
		QSHE & Risk Officer	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik. b. Memiliki masa kerja lebih kurang 5 tahun	S1 Komunikasi (1) Orang	2%
2.	Bidang Dukungan Bisnis	Kepala Bidang	Sarjana (S1)	a. Memiliki kemampuan manajerial b. Memiliki masa kerja lebih kurang 10 tahun	S1 Ekonomi Bisnis (1) Orang	2%

No	Bagian	Jabatan	Persyaratan		Pendidikan yang ditempatkan / Jumlah Karyawan	Persentase Jumlah Karyawan (%)
			Pendidikan	Keahlian		
3.	Inspeksi dan Pengujian	Koordinator HC Officer	Sarjana (S1)	Memahami dan menguasai pengelolaan keuangan	S1 Akuntansi (2) Orang	6%
		Finance & Account Officer	SMA, Sarjana (S1)	Memahami dan menguasai pengelolaan keuangan	SMA (6) Orang , S1 Akuntansi (6) Orang	26%
		Kabid Inspeksi dan Pengujian	Sarjana (S1), DIII	Menguasai bidang pengawasan penimbangan	Sarjana Sains (1) Orang	2%
		Analyst	Sarjana (S1)	Menguasai bidang pengawasan penimbangan	Sarjana Sains (9) Orang	19%
		Inspector	Sarjana (S1), DIII	Menguasai bidang ilmu teknik atau kimia	Sarjana Hukum (7) Orang	15%
4.	Inspeksi Teknik dan Umum	Surveyor	Sarjana (S1)	Menguasai dan memahami pengelolaan keuangan	Sarjana Akuntansi (3) Orang	9%
		Technical Inspector	Sarjana (S1), SMA	a. Menguasai dan memahami mesin operasi b. Memiliki latar belakang pendidikan ilmu teknik	Sarjana Teknik (4) Orang	6%
		Inspector Listrik	Sarjana (S1)	Menguasai dan memahami bidang listrik	SMA (1) Orang	2%
Total					46	100%

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Padang 2023

Pada tabel 1.2 diatas terdapat jumlah karyawan sebanyak 46 orang, jika dilihat dari penempatan kerja karyawan terdapat pada jabatan inspector yang mana pada jabatan tersebut harus memiliki keahlian dalam menguasai bidang ilmu teknik atau kimia tetapi terdapat sebanyak 15% karyawan lulusan sarjana hukum yang menempati jabatan tersebut, dan dapat juga dilihat dari jabatan inspector listrik dengan syarat penempatan kerja harus sarjana S1, sedangkan yang mengisi jabatan hanya lulusan SMA sebanyak 2%.

Dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pada karyawan PT . Sucofindo Cabang

Padang tergolong belum optimal, yang mana 83% karyawan sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, oleh PT. Sucofindo Cabang Padang. Terdapat 17% karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan penempatan kerja yang telah ditentukan oleh PT. Sucofindo Cabang Padang maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bidang inspeksi pengujian dan bidang inspeksi teknik umum. Firmansyah (2023) menyatakan bahwa *job placement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Karena penempatan kerja karyawan masih ada yang belum sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka SOP belum berjalan secara maksimal karena masih ada penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan pendidikan yang dimiliki karyawan. Dengan adanya prosedur kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, karena karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Sucofindo Cabang Padang. Halimah (2022) semakin baik prosedur kerja yang telah dijalankan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Arief et al (2022) *job procedure* adalah tata cara atau tahapan tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan dengan baik dan benar. Pelaksanaan prosedur kerja akan efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok untuk mematuhi dan menerapkan prinsip-prinsip prosedur yang ada. Menurut Dewi (2018) menjelaskan bahwa prosedur kerja adalah tata kerja atau tata cara kerja, rangkaian tindakan, langkah, atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang, dan merupakan cara yang tepat untuk dapat mencapai tahapan tertentu dalam hubungan mencapai tahapan akhir.

PT. Sucofindo Cabang Padang memiliki 500 SOP yang telah ditetapkan, terdapat 169 SOP pada bagian inspeksi teknik dan umum, 237 SOP pada bagian inspeksi dan pengujian, 68 SOP pada bagian bidang dukungan bisnis, dan 26 SOP pada bagian management.

Terdapat salah satu SOP yang sering diabaikan oleh karyawan pada bagian inspeksi dan pengujian pada PT. Sucofindo Cabang Padang. Berikut salah satu SOP pengambilan sampel batu bara pada bagian inspeksi dan pengujian PT. Sucofindo Cabang Padang diantaranya:

Tabel 1.3
Prosedur Preparasi Sampel Batubara PT. Sucofindo Cabang Padang

No	Bagian	SOP	SOP yang tidak dijalankan	(%)
1	Inspeksi dan Pengujian	a. Peringatan Kesehatan dan Keselamatan b. Penerimaan sampel di preparasi <ul style="list-style-type: none"> Memastikan semua personil preparasi dapat memahami cara penerimaan sampel batubara yang baik dan benar. c. Pengoperasian timbangan <ul style="list-style-type: none"> Prosedur ini dibuat sebagai pedoman untuk menimbang contoh batubara pada timbangan elektrik dengan kapasitas lebih dari 60 kg d. Penghancuran (<i>Crushing</i>) <ul style="list-style-type: none"> Prosedur ini menjelaskan tata cara kegiatan penghancuran sampel batubara untuk memperkecil partikel sampel dengan tanpa mengurangi massa contoh. e. Pembagian sampel batubara <ul style="list-style-type: none"> Prosedur ini menjelaskan tahapan kegiatan pembagian/pemilihan sampel batubara guna mendapatkan sampel yang refresentatif tanpa harus memperkecil ukuran butir. f. Penentuan air dry loss (ADL) <ul style="list-style-type: none"> Metode ini menjelaskan tahapan penetapan air dry loss dari sampel batubara dengan pengeringan sampai bobot konstan pada suhu 	Peringatan Kesehatan dan keselamatan <ul style="list-style-type: none"> Gunakan pakaian kerja, sepatu berpengaman, helm, sarung tangan, masker, dan kacamata pengaman 	14,3%

No	Bagian	SOP	SOP yang tidak dijalankan	(%)
		ruangan.		
		g. Penggilingan (<i>crushing</i>) sampel batubara		
		<ul style="list-style-type: none"> Prosedur ini menjelaskan proses penggilingan sampel batubara dengan menggunakan <i>jaw crusher</i> atau <i>rayond mill</i> untuk mendapatka butiran sampel dengan ukuran 0.212 mm (ISO) atau 0.250 mm (ASTM) 		

Sumber: PT. Sucofindo Cabang Padang 2022

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat pada bagian inspeksi dan pengujian terdapat Prosedur Preparasi Sampel Batubara PT. Sucofindo Cabang Padang yang mana terdapat 7 prosedur kerja yang harus dijalankan oleh karyawan, sedangkan hanya 85,7% prosedur kerja yang di jalankan oleh karyawan. Diantara prosedur kerja tersebut terdapat 14,3% SOP yang sering di abaikan oleh karyawan yaitu peringatan kesehatan dan keselamatan saat bekerja. Yang mana PT. Sucofindo termasuk kedalam perusahaan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi, berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang yaitu pada saat pengambilan preparasi sampel batu bara seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai untuk pengambilan sampel batu bara.

Jika karyawan mengabaikan salah satu SOP maka dapat mempengaruhi kelancaran suatu pekerjaan sehingga berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. Sinaga et al, (2022) menyatakan bahwa prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada kemudian didukung dengan hasil observasi. Maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pentingnya penempatan kerja dan prosedur

kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam memperbaiki kebijakan manajemen perusahaan PT. Sucofindo Cabang Padang, untuk memastikan penempatan karyawan dengan persyaratan yang telah ditentukan dan prosedur kerja yang dapat terlaksanakan upaya mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job placement* terhadap produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job procedure* terhadap produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang?
3. Bagaimana berpengaruh *job placement* dan *job procedure* secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job placement* terhadap produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job procedure* terhadap produktivitas karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job placement* dan *job procedure* secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan PT. SUCOFINDO Cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat buat berbagai pihak diantara lainnya:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diangkat sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan *job placement* dan *job procedure* agar lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Akademis

Untuk akademis hasil penelitian ini diharapkan menjadi patokan jika waktu melakukan penelitian yang sama atau sejenisnya mengenai produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan dan sebagainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi patokan untuk menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan menambah wawasan untuk kedepannya mengenai pengaruh *job placement* dan *job procedure* terhadap produktivitas karyawan.