BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak faktor yang menyebabkan dan mempengaruhi hasil usaha pembangunan suatu negara, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah mutu dan jumlah sumber daya manusia yang menjalankan pembangunan negaranya. Sehubungan dengan hal itu, beberapa pakar mencoba, mencari jawabanya antara lain dari sudut pandang masalah sikap, tingkah laku sosial serta sifat manusia sebagai unsur dari total sumber daya manusia suatu bangsa dan ternyata hal ini merupakan salah satu kuncinya.

PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang perlu suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang-orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Peranan manusia sangat penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Mengingat pentingnya peranan karyawan itu, maka PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang memerlukan suatu bagian kusus yang menangani masalah sumber daya manusia, biasanya disebut bagian kepegawaian atau bagian personalia.

Untuk mendapatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat maka perusahaan harus melaksanakan fungsi operasional antara lain pengadaan (procurement) karyawan. Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting,

sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan mendapatkan mesin.

Sebelum perusahaan melakukan penempatan karyawan terlebih dahulu penarikan, seleksi, dan pelatihan karyawan semua tugas ini adalah dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai oleh PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang. Penempatan karyawan yang sesuai posisi bukan saja menjadi idaman perusahaan tetapi juga keinginan para karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Biasanya prestasi kerja seorang karyawan menjadi lebih baik apabila seorang bekerja sesuai dengan tempat yang tepat dan sesuai dengan keahliannya, tapi tidak menutup kemungkinan juga menjadi sebaliknya.

Memperhatikan beberapa pendapat diatas maka penempatan karyawan merupakan upaya untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik mungkin. Upaya ini dilakukan melalui usaha untuk menempatkan sumber daya manusia pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai baik ditinjau dari persyaratan jabatan maupun kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Penempatan karyawan akan banyak membantu keberhasilan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang. Maka sangat menarik untuk diperhatikan dan dianalisa dalam suatu organisasi yang didalamnya menyangkut berbagai keputusan, termasuk keputusan para pegawai itu sendiri. Hal ini perlu dilakukan karena PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang merupakan salah satu

perusahaan publik (BUMN), yang dalam perkembangannya telah berperan dalam mengisi pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan melalui perasuransian.

PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang dalam pelaksanaan mempunyai misi dan tugas yaitu melaksanakan dan mengelola dana yakni Dana Pertanggungan Kecelakaan Penumpang, dan Dana Santunan kepada masyarakat yang menjadi korban kecelakaan lalu-lintas jalan atau (ditabrak kendaraan dijalan umum). Pelaksanaan pemberian jaminan tersebut tertuang dalam UU No.33 tahun 1964 dan UU No.34 tahun 1964 dengan Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1965. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan misi PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang perlu adanya suatu *Tinjauan Pelaksanaan Penempatan Kerja Karyawan.* Hal ini bertujuan untuk menghindari kemungkinan terjadi kesimpangsiuran dan penggandaan pekerjaan antara jabatan yang satu dengan yang lain. Selain itu bahwa penempatan karyawan dapat mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang. Untuk itu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil dan cakap serta mampu berjalan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan secara efisien dan efektif.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian tersebut diatas, maka perumusan masalah yang dapat diambil dan diteliti adalah, *"Bagaimanakah pelaksanaan penempatan karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero)Cabang Palembang"?*

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penempatan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Disamping bermanfaat bagi penulis penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Perusahaan
   a. Memberikan informasi mengenai pelsakanaan penempatan kerja karyawan sesuai dengan jabatannya.
   b. Memberikan informsi bahwa penempatan karyawan yang baik akan menunjang kerja karyawan.
2. Penulis

   Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh ke dalam praktik yang sesungguhnya, khususnya pada perusahaan yang di teliti.

E. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang, Jalan .Kapten Arivai No.18 Palembang. Data yang diambil sebagai pedoman penelitian adalah data karyawan pada bagian pelayanan klaim.

F. Metode Penelitian

1. Metode pengumpulan data

   Untuk mendapatkan data *primer* maka metode pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung di perusahaan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang pada bagian pelayanan klaim dengan menganalisis, mengamati dan wawancara langsung guna memperoleh keterangan yang komplit, kusus dan teliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara melakukan pengamatan kepustakaan atau studi literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

2. Jenis dan sumber data

   Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data tidak baku. Data kualitatif adalah data yang masih merupakan rangkaian informasi berupa fakta-fakta verbal atau berupa keterangan saja. Data tidak baku adalah data hasil wawancara secara langsung untuk mendapatkan informasi maupun pendirian secara lisan dari responden untuk menjelaskan dan menjawab suatu permasalahan penelitian.

3. Definisi Operasional.

   a. Misi perusahaan adalah gambaran umum mengenai perusahaan dan memberikan informasi pada pekerja mengenai arah umum yang dituju perusahaan.

   b. Penempatan karyawan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan

atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut.

c. Fungsi operasional adalah menetapkan keseluruhan arah atau daya dorong untuk pengambilan keputusan dalam perusahaan.

d. Pengadaan karyawan (*procurement*) adalah penyediaan melalui proses seleksi karyawan yang dimulai dengan penerimaan sementara, latihan atau masa percobaan hingga menjadi pegawai tetap.

G. Sistimatika Penulisan:

Sistimatika yang dibuat dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Bagian pendahuluan ini berisi latar belakang masalah perusahaan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang beserta perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan pembahasan masalah.

Bab II. Landasan Teori

Bab ini memaparkan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Tinjauan ini berisi tentang uraian data sekunder yang diperoleh dari PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang dan teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau jurnal-jurnal Ilmiah.

Bab III. Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Palembang khususnya dihubungkan dengan judul skripsi atau permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Sejarah singkat dan perkembangan perusahaan.
b. Struktur organisasi serta pembagian tugas.
c. *Job deskription* dan spesifikasi jabatan kususnya bagian pelayanan.

Bab IV. Analisa dan Pembahasan

Analisa yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan:

a. Analisa data
    1. Penempatan yang ditinjau dari kebutuhan
    2. Spesifikasi jabatan
    3. Pelaksanaan seleksi
b. Pembahasan
    1. Metode pelaksanaan penempatan karyawan berdasarkan revensi dan teori.
    2. Melihat pelaksanaan penempatan karyawan secara riil diperusahaan.

3. Menganalisis metode pelaksanaan penempatan secara riil (2) dengan konsep baku perusahaan (1a) yang dikaitkan dengan reverensi dan teori (1b).

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan rangkuman hasil penelitian dan hasil pembahasan, serta merupakan jawaban terhadap masalah yang akan dikemukakan.

Saran merupakan kelanjutan dari kesimpulan berupa anjuran yang meliputi aspek operasional, dan kebijakan.