



## Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika



**Aulia Rahman<sup>1</sup>, Bagus Mangkuluhur<sup>2</sup>, Delta<sup>3</sup>, Fawas Rifa Taufiqul Hakim<sup>4</sup>, Nurmin Arianto<sup>5</sup>**

1,2,3,4,5Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Pamulang, Indonesia

E-mail: [dosen01118@unpam.ac.id](mailto:dosen01118@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-08-12 Revised: 2022-09-23 Published: 2022-10-22	The purpose of this study was to determine the process of placement in Binadidaktika Junior High School, to find out the obstacles in implementing the placement of employees of Binadidaktika Junior High School, and how to overcome the obstacles in implementing the placement of employees at Binadidaktika Junior High School. The method using descriptive analysis, the results of the analysis in the form of the application of SOP at SMP Binadidaktika provide great benefits if the employees apply it properly according to its usefulness. From the discussion that has been described in the previous chapter, it can be concluded that the application of the SOP at Binadidaktika Junior High School is in accordance with the SOP so that it provides great benefits if the employees and students apply it properly according to its function. This can be seen from the Placement System at the Binadidaktika Junior High School that is in accordance with the applicable standard operating procedures, besides that the Placement Process for Binadidaktika Junior High School employees is easier because prospective employees are in accordance with their job descriptions.
<b>Keywords:</b> <i>Employee Placement; Binadidaktika Middle School.</i>	
<b>Artikel Info</b>	<b>Abstrak</b>
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-08-12 Direvisi: 2022-09-23 Dipublikasi: 2022-10-22	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses penempatan karyawan dalam SMP Binadidaktika, mengetahui hambatan hambatan dalam pelaksanaan penempatan pada karyawan SMP Binadidaktika, dan cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penempatan karyawan pada SMP Binadidaktika. Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada SMP Binadidaktika memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Dari pembahasan telah dijabarkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan SOP pada SMP Binadidaktika sesuai dengan SOP sehingga memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan dan para siswanya menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari Sistem Penempatannya di SMP Binadidaktika sudah sesuai dengan standard operasional prosedur yang berlaku, selain itu Proses Penempatan karyawan SMP Binadidaktika lebih mudah karna calon karyawan yang sesuai dengan jobdeks nya.
<b>Kata kunci:</b> <i>Penempatan Karyawan; SMP Binadidaktika.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalanya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. dalam setiap perusahaan sangat perlu membutuhkan organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuannya pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalanya perusahaan, manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan, manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah di berikan serta mem-pengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:4). Untuk mendapatkan Karyawan yang berkualitas maka setiap perusaha-an menjalankan sistem penempatan calon karya-wan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang

tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang yang membutuhkan pekerjaan. Proses penempatan karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut.

Mengingat proses penempatan bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya penempatan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan kompeten dan berkualitas. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008). Proses pemempatan yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan. Penempatan di SMP Binadidaktika sudah berjalan dengan baiknya, seluruh karyawan sudah memiliki kemampuan yang dicari oleh sekolah yang kapasitasnya sesuai dengan yang dibutuhkan pada saat itu. Dengan berkomitmen pada integritas, ketekunan untuk menempatkan

prioritas utama kepada sekolah serta semangat untuk terus unggul. SMP Binadidaktika akan terus memanfaatkan seluruh daya yang dimiliki untuk menciptakan sinergi antara sekolah. Sekolah ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang ber-kualitas maka dari itu untuk proses penempatan calon karyawan baru sangat ketat. Sekolah juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuannya adanya suatu penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian. Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses penempatan karyawan SMP Binadidaktika. Oleh karena penulis membuat laporan tugas UTS dengan judul "ANALISIS PENEMPATAN PADA SMP BINADIDAKTIKA".

## II. METODE PENELITIAN

Metode Analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian suatu masalah untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu bedasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di SMP Binadidaktika, desain penelitian yang digunakan ada studi penelitian deskriptif mengenai penempatan karyawan. Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian HC (*Human Capital*) di SMP Binadidaktika yang berada di Jl. Pemuda Raya No.17, Sasak Panjang, Tajur Halang Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16320. Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif:

1. Penelitian dilakukan dalam latar alamiah (*Naturalistic Setting*).
2. Manusia sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data sebagai antisipasi terhadap realitas lapangan yang berubah ubah.
3. Analisa dan induktif, teknik analisa data ini lebih dapat menemukan alternatif akan kenyataan ganda dalam data yang di temukan.
4. Deskriptif, penelitian kualitatif berusaha menggambarkan sebuah fenomena sosial yang seperti apa adanya dengan menjawab pertanyaan "mengapa", "apa" dan "bagaimana".
5. Lebih mementingkan proses dari pada hasil, karena hasil dari bagian-bagian yang akan diteliti akan lebih terlihat jelas untuk diamati dalam proses.
6. Adanya batasan yang ditentukan melalui focus penelitian.
7. Desain penelitian yang bersifat sementara, karena desain penelitian terus menerus disesuaikan-

kan dengan temuan realitas dilapangan (dalam Sugiyono,2018:30).

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasian dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dalam Proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang analisis penempatan karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan. Bagaimana SOP yang berlaku di SMP Binadidaktika dalam penempatan karyawan? Bu Nirda Ihsani sebagai Waka. Bid. Kurikulum sekolah menjawab:

*"Alhamdulillah, pada saat di ini sekolah sudah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh SMP Binadidaktika agar seluruh karyawan yang bertugas menjadi lebih tertib dan menaati peraturan dalam waktu keberangkatan, menerapkan sanksi yang melanggar aturan sekolah dan untuk menuntun para karyawan menyelesaikan tugasnya dengan karna itu sekolah akan lebih terarah".* Nirda 11/4/2022.

*Informan 1*

Menurut anda apa kekurangan dalam proses penempatan karyawan di SMP Binadidaktika? Bu Nirda Ihsani sebagai Waka. Bid. Kurikulum sekolah menjawab:

*"Menurut Saya yang menjadi kekurangan dalam penempatan di sekolah ini yaitu ada banyaknya guru (karyawan) yang tidak sesuai dengan jurusannya akan tetapi guru (karyawan) tersebut memiliki keterampilan dalam dibidang tersebut oleh karna itu karyawan tersebut bisa diterima oleh sekolah".* Nirda 11/4/2022.

*Informan 1*

Bapak Tata Suanta sebagai Waka. Bid. Sarana Prasarana menjawab:

*"Menurut Saya kekurangan atau yang menjadi kendala itu sudah adanya guru (karyawan) yang telah menempati dibidang tersebut sehingga guru tersebut dipindahkan ke bidang yang lain*

karna ada keterampilan dibidang lain, tidak hanya dibidang yang ia tekuni". Tata 11/4/2022.  
Informan II

Menurut anda apa kelebihan dalam proses penempatan karyawan di SMP Binadidaktika? Bapak Tata Suanta sebagai Waka. Bid. Sarana Prasarana menjawab:

"Menurut saya kelebihan dalam penempatan ini yaitu karyawan itu sesuai dengan jurusan yang ia tekuni sehingga pembelajaran yang dilakukan lebih efektif dan menghasilkan yang sesuai yang dibutuhkan oleh sekolah". Tata 11/4/2022.

Informan II

Saudara Achmad Ridho sebagai Guru Seni Budaya menjawab:

"Menurut saya kelebihanannya calon karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah sehingga penempatan karyawan itu mengisi yang dibidang yang telah dicari". Ridho 11/4/2022.

Informan III

## B. Pembahasan

Sop yang berlaku dalam penempatan karyawan di SMP binadidaktika:

1. Dari total 1 Responden, dapat diketahui jawaban dari SOP yang berlaku di SMP Binadidaktika telah sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh sekolah guna untuk menuntun seluruh karyawan sekolah agar lebih terarah.
2. Kekurangan dalam proses rekrutmen di PT. Nipindo Battery. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kekurangan dalam proses penempatan karyawan itu adanya karyawan yang tidak sesuai dengan jobdesk, namun akan tetapi ia bisa menempati bidang lain karna adanya keterampilan dibidang lainnya.
3. Kelebihan dalam proses rekrutmen di PT. Nipindo Battery. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kelebihan dalam Proses penempatan yaitu karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan jurusan yang tekuni sehingga proses pembelajaran semakin efektif.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari pembahasan telah dijabarkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan SOP pada SMP Binadidaktika sesuai dengan SOP sehingga memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan dan para siswanya menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari Sistem Penempatannya di SMP Binadidaktika sudah sesuai dengan standard operasional prosedur yang berlaku, selain itu Proses

Penempatan karyawan SMP Binadidaktika lebih mudah karna calon karyawan yang sesuai dengan jobdeks nya, walaupun masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki lagi seperti masih banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan jurusannya membuat pembelajaran kurang efektif.

### B. Saran

Disarankan kepada sekolah agar penempatan karyawan sesuai dengan jurusan yang ia tekuni saat di perkuliahan, supaya tetap berjalan dengan baik dan untuk peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel selain sistem penempatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kusmawati, Y., & Ovalianti, N. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return on Equity Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 53-61. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.182>
- Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Muna, G. A. S., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Penguatan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan melalui Presidensi G20 pada Era Pandemi Covid 19 pada UMKM di Bali. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 21-27. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.163>
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Pratama, I. G. J., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Pemanfaatan Presidensi G20 sebagai Sarana Marketing dan Branding Ekonomi Kreatif

- pada Era Pandemi Covid-19. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.164>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwanto, H., & Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta