

**COMPETENCY-BASED EMPLOYEE PLACEMENT ANALYSIS AT PT HURIP
UTAMA CIKAMPEK**

**ANALISIS PENEMPATAN KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI PADA PT
HURIP UTAMA CIKAMPEK**

Irsyad Razzak Solihin¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn19.irsyadrazzak@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²

nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how employee placement, employee competence and competency-based employee placement are at PT Hurip Utama Cikampek. This study uses a qualitative descriptive method. The research data were obtained from interviews with selected informants, observations and secondary data from various literature and other documents. The data collection technique was carried out by means of triangulation, in this case source triangulation, namely through observation, interviews and documentation. Then the collected data were analyzed by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study are that the placement of employees at PT Hurip Utama has started according to the plan, although it is still not perfect, it requires improvement and company commitment. Employee competencies in general are in accordance with organizational needs by continuing to increase employee competence through training, mentoring and learning facilitated by the company, 3 Competency-based placement of employees at PT Hurip Utama has started to show success with increased company performance, company confidence and trust from customers.

Keywords: Employee Placement, Employee Competence

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penempatan karyawan, kompetensi karyawan dan penempatan karyawan yang berbasis kompetensi di PT Hurip Utama Cikampek. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data penelitian didapat dari hasil wawancara dengan informan terpilih, observasi serta data sekunder dari berbagai literatur kepustakaan dan dokumen-dokumen lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dalam hal ini triangulasi sumber yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian adalah Penempatan karyawan pada PT Hurip Utama sudah mulai berjalan sesuai dengan perencanaan walaupun masih belum sempurna butuh perbaikan dan komitmen perusahaan, Kompetensi karyawan secara umum sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan terus menambah kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembimbingan dan pembelajaran yang dipasilitasi oleh perusahaan, 3. Penempatan karyawan berbasis kompetensi pada PT Hurip Utama sudah mulai menunjukkan keberhasilan dengan meningkatnya kinerja perusahaan, kepercayaan diri perusahaan dan kepercayaan dari pelanggan.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Kompetensi Karyawan

PENDAHULUAN

Kebangkitan institusi bisnis pasca covid 19 mulai nampak pada berbagai bidang dengan membawa harapan yang masih dibayang-bayangi oleh resesi dunia imbas dari perang Rusia-Ukraina serta perang dagang terbuka antara Tiongkok – Amerika dan sekutunya. Situasi global yang demikian mempengaruhi perkembangan kegiatan bisnis disetiap negara. Perusahaan-

perusahaan yang tidak siap menghadapi perkembangan saat ini maka dipastikan akan tutup, sedangkan perusahaan yang telah mempersiapkan dirinya menghadapi setiap guncangan situasi ekonomi seburuk apapun akan tetap bisa bertahan. Kesiapan yang dimaksud adalah bagaimana perusahaan bisa menciptakan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan serta talenta yang dibutuhkan perusahaan untuk bertahan dalam melakukan akselerasi

pengembangan bisnis, sehingga investasi sumberdaya manusia menjadi sangat penting dalam menumbuhkan serta mengoptimalkan kemampuan karyawan agar semakin produktif. Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. organisasi harus memiliki SDM yang nilainya lebih dibandingkan dengan organisasi yang lain. Situasi bisnis yang cepat berubah, tidak terduga serta dipengaruhi juga oleh banyak factor yang tidak bisa dikontrol maka diperlukan SDM unggul yang bisa dengan cepat beradaptasi dengan perubahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjutju Yuniarsih (2017:11) bahwa Implementasi konsep manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi pada dasarnya diarahkan untuk mengawal keselarasan perilaku individu dengan tuntutan situasi (Lingkungan) agar dapat menampilkan kinerja unggul demi tercapainya tujuan institusional.

Situasi persaingan lingkungan bisnis yang sangat ketat mendorong perusahaan melakukan terobosan kebijakan untuk menempatkan SDM unggul dengan kompetensi yang sesuai pada posisi dan jabatannya. Karyawan kompeten pada bidangnya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Pimpinan perusahaan juga harus memahami bahwa untuk menghasilkan SDM yang terampil, handal dan kompeten perlu adanya strategi dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan pada perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan karyawan terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten

yang dibutuhkan perusahaan karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hadi Susilo dkk;2022 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa optimalisasi penempatan karyawan negeri sipil berbasis kompetensi sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan itu sendiri maupun untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Hurip Utama merupakan sebuah perusahaan jasa, perdagangan dan kontraktor sejak tahun 2021 melakukan perbaikan bidang SDM untuk mengantisipasi lingkungan bisnis dan persaingan usaha dengan menempatkan karyawan berbasis kompetensi pada setiap posisi jabatan yang diembannya. Bagi karyawan baru ketika proses rekrutmen harus bisa mencapai nilai standar kompetensi minimal yang dipersyaratkan sebagaimana yang disampaikan oleh Nila Mardiah (2016) Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi. sedangkan karyawan lama untuk mencapai standar kompetensi diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan baik di internal maupun eksternal. Program ini terus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan bisnis perusahaan termasuk pembukaan divisi-divisi usaha baru yang memerlukan SDM yang memiliki kompetensi unggul. Prinsip *the right man on the right place* menjadi dasar dalam menempatkan karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat sebagai kontribusi penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner sederhana pra penelitian yang ditujukan kepada 30 orang responden

karyawan PT Hurip Utama tentang kompetensi karyawan.

Hasil Observasi Tentang Kompetensi Karyawan PT Hurip Utama

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Mampu merencanakan <i>mind mapping</i> pekerjaan	8	9	10	2	0	30
2	Mampu membandingkan dan memilih alternatif keputusan	2	10	14	4	0	30
3	Mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan	5	5	8	7	5	30
4	Memiliki target pencapaian	7	7	12	3	1	30

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa kompetensi karyawan PT Hurip Utama pada setiap indicator pertanyaan secara umum responden masih banyak yang menjawab Kurang baik, tidak baik serta ada yang menjawab sangat tidak baik. Bahkan untuk pertanyaan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan komposisi yang menjawab Kurang baik, Tidak Baik dan sangat tidak baik mencapai 20 orang responden atau setara dengan 66,67% dibandingkan dengan yang menjawab baik dan sangat baik sebesar 10 orang responden atau 33,33%.

Penempatan karyawan berbasis kompetensi di PT Hurip Utama juga masih belum sesuai harapan dimana masih banyak karyawan yang standar komptensinya belum memenuhi kiriteria untuk menduduki posisi jabatan terutama dari unsur karyawan lama. Posisi jabatan yang saat ini belum sesuai kompetensinya terus didorong untuk menyesuaikan, diantaranya adalah melakukan rotasi dan mutasi sesuai kebutuhan organiasai dengan tetap menerapkan pembimbingan dan keadilan bagi karyawan agar tidak

menimbulkan ekses buruk bagi lingkungan perusahaan. Kesempatan yang setara diberikan kepada semua karyawan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan pada seluruh jenjang organisasi dalam mendukung kinerja Perusahaan. Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner sederhana pra penelitian yang ditujukan kepada 30 orang responden karyawan PT Hurip Utama tentang penempatan karyawan.

Hasil quesioner Pra penelitian tentang penempatan Karyawan PT Hurip Utama

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Penempatan Karyawan sesuai latar belakang pendidikan	3	7	15	5	0	30
2	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan seputar pekerjaannya.	7	8	13	2	0	30
3	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi jabatan karyawan	5	8	10	6	1	30
4	Karyawan yang menduduki jabatan tinggi memiliki berpengalaman kerja di bidangnya.	10	10	8	2	0	30
5	Usia menjadi pertimbangan dalam proses penempatan kerja di perusahaan	6	12	8	3	1	30

Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan table diatas secara umum responden memberikan jawaban bahwa penempatan karyawan belum seluruhnya sesuai standar yang telah ditetapkan, bahkan karyawan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan pun masih ada yang menempati posisi tersebut.

Fenomena diatas menunjukan bahwa permasalahan penempatan karyawan berbasis kompetensi pada PT hurip Utama Cikampek masih menghadapi kendala. Upaya-upaya yang telah dilakukan selama ini belum

mencapai target yang diharapkan oleh sebab itu penulis ingin meneliti permasalahan tersebut dengan menganalisis penempatan karyawan berbasis kompetensi dengan menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan karyawan dalam mengisi posisi jabatan sudah sesuai dengan kebutuhan jabatan?
2. Apakah kompetensi karyawan sudah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan?
3. Apakah penempatan karyawan berbasis kompetensi sudah sesuai harapan?

KAJIAN PUSTAKA

Penempatan Karyawan

Dalam menghasilkan SDM yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Pengisian posisi jabatan atau penempatan karyawan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan dengan ketetapan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang. Mathis Jackson dan Jhon (2011) mendefinisikan penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Ardhana dkk (2012;82) penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan

pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2013), dimensi penempatan kerja meliputi:

1. Pendidikan, Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan. Diukur melalui indikator kesesuaian latar belakang pendidikan & pertimbangan organisasi.
2. Pengetahuan, Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan. indikatornya kemampuan kerja dan semangat kerja.
3. Keterampilan, Kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek. Indikatornya kebutuhan organisasi dan kesesuaian dengan keterampilan.
4. Pengalaman, Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Indikatornya kesesuaian dengan pengalaman dan persyaratan jabatan.
5. Usia, Pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang melalui faktor usia pekerja. Indikatornya faktor usia dan proses penempatan berdasarkan usia.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2013;126) Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja

individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sedangkan Edison, Anwar dan Komariyah (2016:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan(*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Menurut Spencer dalam (Moheriono, 2014:5) Dimensi dan indikator yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel diuraikan sebagai berikut :

1. Motif, indikatornya: Mengarahkan dan Membimbing
2. Watak, indikatornya Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi serta Percaya diri
3. Konsep diri, indikatornya Menghargai waktu dan Konsisten dalam bekerja
4. Pengetahuan, indikatornya Pendidikan yang relevan dengan pekerjaan dan Informasi yang dimiliki karyawan
5. Keterampilan, indikatornya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam mengerjakan tugas

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan di penelitian ini yakni metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang menerapkan metode maupun pendekatan studi kasus, dan dokumen portofolio hasil kegiatan (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yang cenderung menggunakan analisis. Kebenaran menggunakan penelitian kualitatif diperoleh dari pemahaman secara “*holistic integrative*”, yang artinya

kebenaran tidak hanya diamati dari segi informasi serta data yang teramati, justru dari informasi yang tidak tampak kemudian digali secara mendalam (Samsu, 2017:16).

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 20 Desember 2022 sampai dengan 31 Januari 2023 dengan lokus penelitian di PT Hurip Utama Cikampek.

Pengumpulan data melalui data primer hasil wawancara dan observasi serta data sekunder dari berbagai literatur kepustakaan dan dokumen-dokumen lainnya. Sebagi informan dalam penelitian ini adalah direktur, manager dan Supervisor HRD PT Hurip Utama. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dalam hal ini triangulasi sumber yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teori Milles and Huberman (2009) yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

PT Hurip Utama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perdagangan, angkutan, konstruksi, penyewaan alat berat dan penyedia jasa tenaga kerja. Perusahaan ini sudah beroperasi sejak awal tahun 1980 dengan komposisi kepemilikan oleh Dana Pensiun PT Pupuk Kijang (60%), Yayasan Kesejahteraan Warga Kujang (30%) dan Koperasi PT Pupuk Kujang (10%). Saat ini perusahaan sedang melakukan akselerasi dan ekspansi bisnis memanfaatkan peluang bergeliatnya perusahaan-perusahaan manufaktur yang ada di sekitar Cikampek khususnya yang beroperasi di Kawasan Industri Pupuk Kujang. Hal pertama yang dilakukan adalah dengan memperbaiki kualitas SDM dengan menempatkan orang-orang yang

memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk ditempatkan pada posisi jabatan tertentu.

Pelaksanaan Penempatan Karyawan di PT Hurip Utama

Menghadapi persaingan bisnis dan kebutuhan organisasi maka PT Hurip Utama melakukan penataan ulang dalam penempatan karyawan yang berbasis pada kompetensi. Sebelumnya penempatan karyawan pada posisi jabatan tertentu kurang memperhatikan manajerial perusahaan secara lebih profesional tetapi lebih cenderung kepada kedekatan secara subjektif pimpinan. Seiring berjalannya waktu dan persaingan yang sangat dinamis memaksa perusahaan melakukan perbaikan dengan menempatkan orang yang kompeten pada posisi jabatannya. Menempatkan karyawan yang sesuai antara kemampuan dan posisi jabatannya harus ditelusuri mulai dari Analisa jabatan, menentukan spesifikasi jabatan serta deskripsi jabatan sebelum mulai melakukan proses rekrutmen. Banyak kegagalan menempatkan karyawan disebabkan oleh lemahnya menentukan dan mengaplikasikan ketiga hal tadi.

Penempatan karyawan pada PT Hurip Utama tidak terlepas dari beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Latar belakang Pendidikan

Pada penempatan karyawan tentu harus memperhatikan latar belakang pendidikan yang karyawan pernah tempuh sebagai pondasi dasar dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Beberapa divisi sudah menerapkan ketentuan pengisian posisi jabatan harus sesuai latar belakang yang diusahakan linear dengan pekerjaannya. Informan 1 mengatakan bahwa pada spesifikasi jabatan sudah dicantumkan setiap posisi jabatan harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai agar pembentukan keahliannya pada masa

depan bisa lebih terspesialisasi. Ditambahkan lagi oleh Informan 2 mengatakan Saat ini posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan di PT Hurip Utama secara keseluruhan baru mencapai 60 %, untuk karyawan lama tidak menekankan pada latar belakang Pendidikan tetapi akan diupayakan meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan-pelatihan yang akan difasilitasi oleh perusahaan.

Bedasarkan data dari HRD PT Hurip Utama mengenai jenjang Pendidikan karyawan diperoleh informasi sebagai berikut:

Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT Hurip Utama Tahun 2023

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SLTP	14 orang
2	SLTA	18 orang
3	DIPLOMA	12 orang
4	SARJANA	13 orang
JUMLAH		57 orang

2. Pengetahun

Menghadapi pekerjaan, bertindak dan bersikap dibutuhkan pengetahuan dari karyawan melalui informasi yang didapat baik didalam maupun diluar perusahaan. Informan 3 menjelaskan bahwa setiap pagi pimpinan memberikan briefing sebelum memulai pekerjaan untuk mengevaluasi pekerjaan yang lalu serta memberikan informasi, arahan dan bimbingan bagi kegiatan yang sedang atau akan berjalan. Informan 4 menambahkan pada level supervisor keatas sering melakukan rapat dan diskusi mendalam secara rutin dan sewaktu waktu kalau ada hal yang sangat penting untuk dibicarakan.

Transfer pengetahuan pada sktivitas ini sangat terasa dan bermanfaat bagi individu dan perusahaan.

JADWAL RAPAT RUTIN PT HURIP UTAMA TAHUN 2023

NO	JENIS RAPAT	HARI	JAM	KETERANGAN
1	Breafing Divisi Transfortasi dan Perdagangan Divisi Penjualan Pupuk Subsidi dan Divisi ritel	Senin-Sabtu	07:00-07:15	Peserta level karyawan biasa
2	Rapat Divisi SDM dan Umum	Selasa	13:00 - 14:00	Peserta para Supervisor dan manger
3	Rapat Divisi Akuntansi dan Keuangan	Rabu	13:00-14:00	Peserta para Supervisor dan manger
4	Rapat Koordinasi	Kamis	09:00-11:00	Peserta semua Manager dan direksi

3. Keterampilan

Manajemen PT Hurip Utama memahami bahwa karyawan sebagai salah satu sumberdaya utama yang dimiliki perusahaan harus terus diasah dan ditingkatkan nilai dan keterampilannya untuk mengimbangi perkembangan bisnis. Walaupun perusahaan belum memiliki learning center sendiri yang dikelola secara professional tetapi pad beberapa kesempatan divisi HRD menyelenggarakan pelatihan internal sesuai kebutuhan dengan menghadirkan trainer internal serta eksternal sesuai komptensi dan jenis pelatihan yang dilakukan. Tidak jarang perusahaan juga mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Lembaga Pendidikan dan pelatihan eksternal. Informan 1 menyampaikn bahwa salahsatu KPI dari karyawan dalam setahun harus mengikuti sekurang-kurangnya 2 kali pelatihan yang diselenggarakan perusahaan maupun pihak lain dengan pembiyaan ditanggung perusahaan baik pelatihan hard skill maupun soft skill.

DATA PELATIHAN, WORKSHOP DAN SEMINAR PT HURIP UTAMA TAHUN 2023

NO	JENIS TRAINING	INTERNAL	EKSTERNAL	PESERTA
1	Training SOP dan peraturan perusahaan	☐		30
2	Product Knowledge Training	☐		25
3	Training kerja sama tim	☐		25
4	Communication skill	☐	☐	25
5	Creative Problem solving skill		☐	5
6	Leadership skill		☐	4
7	Emotional dan spiritual inteligentce skill			7
8	Manajemen Pelayanan	☐		20
9	Creatifity training	☐		20

4. Pengalaman

Mayoritas karyawan PT Hurip Utama merupakan karyawan lama yang mengabdikan tenaga dan pikiranya pada perusahaan sampai mereka pension. Loyalitas karyawan yang tinggi dibangun atas rasa kekeluargaan serta kebersamaan pada setiap karyawan maupun pimpinan perusahaan yang mengedepankan prinsip kemajuan perusahaan untuk kemajuan karyawan dan keluarganya. Karena sebagian besar karyawan senior maka pengalaman kerja pada bidangnya cukup membantu dalam operasional perusahaan ditambah dengan penyegaran serta penambahan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan.

Masa kerja Karyawan PT Hurip Utama

NO	MASA KERJA	JUMLAH
1	0 - 5 Tahun	9 orang
2	6 - 10 Tahun	19 orang
3	11 - 15 Tahun	10 orang
4	16 - 20 Tahun	4 orang
5	21 - 25 Tahun	0 orang
6	> 26 Tahun	15 orang

5. Usia

Usia karyawan untuk menduduki posisi jabatan tertentu pada perusahaan tidak menjadi syarat yang utama tetapi tetap dijadikan sebagai pertimbangan sebab pada posisi tertentu memang kemampuan seseorang biasanya bisa optimal pada usia tertentu.

PT Hurip Utama sedang melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan melakukan penempatan karyawan yang berbasis pada kompetensi dan kriteria yang sesuai. Namun, perusahaan masih memiliki beberapa tantangan dalam meningkatkan penempatan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperbaiki sistem penempatan karyawan dan meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis.

Kompetensi Karyawan PT Hurip Utama

Keadaan kompetensi karyawan PT Hurip Utama saat dapat dilihat dari indicator sebagai berikut:

1. Watak

Respon karyawan PT Hurip Utama terhadap suatu permasalahan cukup peka dan bergerak cepat untuk sesegera mungkin mencari jalan keluarnya. Sikap, perilaku dan pemikiran karyawan sangat terbuka terhadap masukan dan informasi dari manapun sebagai upaya dalam membantu menyelesaikan masalah.

2. Motif

Motif yang baik akan membantu karyawan untuk memimpin dan membimbing rekan kerja mereka, yang akan membantu perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efisien. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi yang baik akan

membantu karyawan untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan pelanggan, yang akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Berdasarkan interview dengan informan 1 bahwa hampir semua karyawan memiliki motif yang jelas ketika melakukan pekerjaan dan interaksi baik dengan pimpinan, sesama karyawan maupun dengan pelanggan.

3. Konsep Diri

Peran konsep diri yang baik juga sangat penting. Karyawan yang memiliki konsep diri yang baik akan menghargai waktu dan konsisten dalam bekerja, yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dan informasi yang dimiliki oleh karyawan akan membantu karyawan untuk bekerja dengan baik dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka. Hasil penggalan informasi dari informan 2 bahwa setelah dilakukan pelatihan motivasi, hampir semua karyawan telah memahami konsep diri yang bisa diterapkan dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari karyawan.

4. Pengetahuan

Karyawan PT Hurip Utama sudah memiliki kesadaran untuk terus meningkatkan pengetahuan dan wawasannya. Program pelatihan, workshop maupun seminar yang diikuti oleh karyawan cukup membantu mendapatkan informasi yang actual tentang mengelola suatu bisnis dari sudut pandang tenaga kerja.

5. Keterampilan

Keterampilan karyawan PT Hurip Utama pada umumnya sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan akan

membantu karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan membantu karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji dan karir yang baik.

Secara keseluruhan, kompetensi karyawan PT Hurip Utama sudah baik tetapi perlu dirawat serta ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar menjadi lebih sukses dan memenuhi tujuannya. Perusahaan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang baik melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sudah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Ini akan membantu perusahaan menjaga kualitas layanan dan memenuhi kebutuhan pelanggan, yang akan membantu perusahaan untuk berkembang dan menjadi lebih sukses.

Penempatan Karyawan berbasis Kompetensi di PT Hurip Utama

Penempatan karyawan yang sesuai kompetensi pada setiap divisi sampai sejauh ini sudah cukup berkontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan bisa berhemat dari efisiensi yang dilakukan pada semua divisi. Berikut adalah data kenaikan omset berdasarkan tiap divisi dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Data Peningkatan Pendapatan PT Hurip Utama Tahun 2023

Unit Bisnis	Kenaikan Omzet
Perdagangan & Transportasi	27%
Pergudangan & Penjualan Pupuk Subsidi	12%
Perdagangan Ritel	20%

Tren peningkatan kinerja ini sudah terlihat dari bagaimana proses perencanaan dirancang dengan baik berdasarkan hasil analisis karyawan

serta kompetensi yang dimiliki untuk bisa mencapai sasaran yang sudah direncanakan tersebut. Pola interaksi yang terarah juga dipraktekan baik terhadap internal maupun kepada pelanggan dan pihak lain yang terkait.

Penempatan karyawan berbasis kompetensi membawa perubahan arah bisnis perusahaan lebih realistis dan optimal dalam memanfaatkan sumberdaya. Dampaknya adalah kepercayaan diri perusahaan dalam menatap masa depan serta menghadapi persaingan bisnis serta dampak yang paling besar adalah datang dari pelanggan yang semakin percaya atas produk dan layanan yang diberikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Sistem penempatan karyawan pada PT Hurip Utama sudah mulai berjalan sesuai dengan perencanaan walaupun masih belum sempurna butuh perbaikan dan komitmen perusahaan
2. Kompetensi karyawan secara umum sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan terus menambah kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembimbingan dan pembelajaran yang dipasilitasi oleh perusahaan
3. Penempatan karyawan berbasis kompetensi pada PT Hurip Utama sudah mulai menunjukkan keberhasilan dengan meningkatnya kinerja perusahaan, kepercayaan diri perusahaan dan kepercayaan dari pelanggan.

Saran

1. Perlu adanya perbaikan sistem penempatan karyawan dengan membuat standar baru sebagai acuan penempatan karyawan berbasis kompetensi
2. Rancangan peningkatan kompetensi setiap karyawan harus dibuatkan peta

- jalannya agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan
3. Evaluasi secara terintegrasi dan terjadwal untuk mengetahui kekurangan serta sebagai dasar perbaikan bagi peningkatan manfaat dari pelaksanaan penempatan karyawan berbasis kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi Susilo, Yuliharsi dan Zuripal.2022. *Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi*. Optimal - Volume 2, No. 2, Juni 2022
- Kuantitatif,Mixed Methods, serta Research & Development). Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nila Mardiah. 2016. *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016
- Samsu, S. M. (2017). *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif*,
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju. 2017. *Kinerja Unggul Sumberdaya Manusia*. Rizqi Press. Bandung