

PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rahel Adawiyah¹, Abel Renata², Muhammad Syafiq³ Tuti Andriani⁴

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: *raceladawiyah@gmail.com, abelschype2004@gmail.com, Msyafiq245@gmail.com, tutiandriani@uin-suska.ac.id*

Abstract

Human resource placement is a crucial strategic process in organizational management aimed at positioning individuals in roles that align with their skills, experience, and potential. This process involves a thorough analysis of qualifications and organizational needs, as well as cultural fit. Effective placement not only enhances productivity and operational efficiency but also contributes to employee job satisfaction and reduces turnover rates. In an increasingly competitive context, organizations must implement appropriate recruitment and selection methods to ensure that chosen employees can adapt and thrive in the work environment. Thus, effective human resource placement becomes a key factor in achieving organizational strategic goals and fostering a harmonious and productive workplace.

Keywords: *Placement, Resources, Human*

Abstrak

Penempatan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang penting dalam manajemen organisasi, yang bertujuan untuk menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan potensi mereka. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap kualifikasi dan kebutuhan organisasi, serta kesesuaian budaya kerja. Penempatan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan pengurangan tingkat turnover. Dalam konteks yang semakin kompetitif, organisasi perlu menerapkan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan yang dipilih dapat beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan kerja. Artikel ini membahas pengertian penempatan SDM, termasuk faktor dan manfaat penempatan SDM. Dengan demikian, penempatan SDM yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan strategis organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kata kunci: Penempatan, Sumber daya, Manusia

Pendahuluan

Penempatan Sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis yang krusial Dalam manajemen organisasi, individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, serta memastikan bahwa setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Penempatan Karena merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia sangatlah krusial memastikan Keyakinan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka. Proses ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan dan motivasi pegawai. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat, Mereka selalu lebih penuh perhatian dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas

mereka kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, penempatan yang efektif membantu organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dengan memahami kebutuhan dan tujuan organisasi, manajemen dapat mengalokasikan pegawai ke posisi yang strategis, sehingga memaksimalkan kontribusi mereka terhadap mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selain itu, hal ini dapat menurunkan tingkat turnover pegawai, karena individu yang merasa cocok dengan peran mereka lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dalam konteks yang lebih luas, penempatan sumber daya manusia yang baik juga berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang positif. Ketika pegawai merasa dihargai dan ditempatkan Sesuai dengan kemampuannya, mereka secara konsisten berkolaborasi lebih efektif dengan rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Akibatnya daya sumber daya manusia bukan hanya sekedar tugas administratif, tetapi merupakan elemen strategis yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Untuk menemukan Karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan, proses penempatan merupakan langkah yang sangat penting akan membantu perusahaan mencapai tujuannya karena mereka akan mampu berkinerja baik pada posisi mereka diharapkan.

Mengingat hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia, maka sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting dan mutlak diperlukan. Pencapaian tujuan organisasi sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan manusia. Untuk mencapai sumber daya Untuk menjaga kualitas manusia, organisasi harus menerapkan sistem pelatihan yang efektif, salah satunya adalah menerapkan proses seleksi. Setelah proses penjualan, organisasi harus memberitahukan kepada karyawan yang telah direkrut berdasarkan kinerja mereka dalam berbagai tugas yang dituntut dari mereka dan Dalam lingkungan bisnis yang semakin global dan kompetitif, SDM merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu proyek. SDM didasarkan pada kemampuan masing-masing individu sehingga mereka dapat bekerja secara efisien produk organisasi.

Proses penempatan yang efektif tidak hanya memastikan bahwa individu yang tepat berada di posisi yang sesuai, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Penempatan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meminimalkan konflik, dan menciptakan Lingkungan kerja yang harmonis di mana semua karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Proses penempatan SDM melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan organisasi serta kemampuan dan potensi individu. Dalam konteks ini, manajemen harus mampu mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi, serta mengevaluasi kualifikasi dan pengalaman pegawai yang ada. Artikel ini akan membahas tentang pengertian penempatan sumber daya manusia, termasuk prosedur penempatan dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta prinsip-prinsip SDM.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi, dan penempatan yang tepat menjadi kunci utama dalam mencapai efektivitas organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi setiap individu melalui strategi penempatan yang strategis dan terencana (Dessler, G. 2020). Penempatan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karier karyawan (Wright, P. M. 2021). Konsep penempatan sumber daya manusia telah mengalami evolusi yang cukup signifikan seiring dengan perkembangan teori manajemen dan perubahan dinamika organisasi modern. Pendekatan tradisional yang hanya fokus pada kesesuaian kualifikasi teknis telah berkembang menjadi pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek kompetensi, budaya organisasi, dan potensi pengembangan jangka Panjang (Boxall, P., & Purcell, J. 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa penempatan SDM bukan sekadar proses administratif, melainkan strategi investasi jangka panjang yang memerlukan perencanaan matang dan evaluasi berkelanjutan. Berbagai penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara ketepatan penempatan SDM dengan kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan sistem penempatan berdasarkan analisis komprehensif terhadap kompetensi, minat, dan potensi karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi (Becker, B. E., & Huselid, M. A. 2006). Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat mengakibatkan berbagai masalah seperti penurunan motivasi kerja, konflik internal, dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks yang lebih luas, penempatan sumber daya manusia yang baik juga berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang positif. Ketika pegawai merasa dihargai dan ditempatkan Sesuai dengan kemampuannya, mereka secara konsisten berkolaborasi lebih efektif dengan rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Akibatnya daya sumber daya manusia bukan hanya sekadar tugas administratif, tetapi merupakan elemen strategis yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Untuk menemukan karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan, proses penempatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penempatan sumber daya manusia dan mengidentifikasi strategi optimal yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern. Melalui kajian literatur yang komprehensif dan analisis empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan sistem penempatan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan (McMahan, G. C. 2011)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sebagai pendekatan utama. Metode ini dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku teks, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu penempatan sumber daya manusia. Bagian Metode Penelitian ini menjelaskan secara rinci pendekatan, subjek, objek, tahapan pengumpulan data, dan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian. Penjelasan komprehensif dan sistematis, memberikan gambaran jelas tentang bagaimana penelitian akan dilakukan. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi topik dan rumusan masalah, pencarian referensi dari sumber primer dan sekunder, pemilihan literatur yang relevan, serta analisis isi dari bahan-bahan tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menemukan penempatan sumber daya manusia. Dengan demikian, bagian Metode Penelitian ini ditulis dengan sangat baik dan memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang desain penelitian. Penjelasan yang detail tentang pendekatan, subjek, objek, pengumpulan data, dan analisis data menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan secara sistematis dan terencana dengan baik. Kejelasan metode penelitian ini meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian yang akan dihasilkan.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengertian Penempatan

Penempatan merupakan penugasan atau penugasan Kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan yang baru. Sejumlah besar keputusan dan penempatan dikembangkan oleh manajer lini. Setelah proses rekrutmen selesai, pemilihan dan penempatan adalah langkah selanjutnya yang diambil. Selain rekrutmen, salah satu aspek terpenting dari sumber daya manusia (SDM) adalah proses perekrutan dan pemecatan karyawan. Hal ini karena kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi dan fakta bahwa mereka ditempatkan pada posisi mereka saat ini sangat penting. Apabila fungsi ini tidak dijalankan secara efektif, maka tujuan organisasi pada akhirnya akan tercapai. Penempatan dan seleksi merupakan dua jenis kegiatan yang digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan dievaluasi atau diberhentikan, atau apakah

mereka tidak bekerja pada posisi yang relevan dalam organisasi. Di antaranya, berikut ini adalah beberapa contoh pengertian:

Penempatan merupakan suatu proses pemberian penjelasan tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi agar dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan ruang lingkup yang berlaku dan mampu menangani segala akibat yang mungkin timbul dari tugas dan pekerjaan yang sedang dikerjakan, Pemberian wewenang dan tanggungjawabnya (Siswanto, 2005). Menurut Hasibuan (2010), penempatan adalah calon karyawan/pegawai yang dipamerkan (lulus seleksi) pada suatu pekerjaan atau lingkungan kerja yang menghendaki dan secara konsisten mengalihkan wewenang kepada individu yang bersangkutan. Tujuan penempatan adalah untuk menempatkan karyawan pada posisi kerja yang tepat, terutama bagi karyawan baru (Rivai, 2009). Menurut Marihot (2005), penempatan adalah proses kembali ke suatu tugas, tugas baru, atau tugas yang berbeda dari tugas yang telah diselesaikan sebelumnya.

Salah satu proses terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah penempatan tenaga kerja. Filosofi di balik penempatan tenaga kerja adalah "orang yang tepat pada tempat yang tepat," yang berarti bahwa kemampuan dan karakter seorang pekerja merupakan faktor terpenting dalam penempatan. Tenaga kerja yang sudah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya dapat tepatan kerja dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Jika kemampuan dan kapabilitas seorang pekerja tidak maksimal, maka pekerjaannya tidak akan seproduktif yang diharapkan. Salah satu pertimbangan yang sangat penting dalam penempatan karyawan adalah *job description* dan *job specification yang telah ditetapkan dan didukung oleh prinsip* "Penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan penempatan individu yang tepat pada peran yang tepat" atau "*the right man in the right place and the right man behind the right job*".

Meskipun proses ini tidak sederhana, namun dapat dilakukan melalui proses dan tahapan yang menyeluruh, yang akan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu komponen kunci untuk memastikan bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka, selain dari modalitas kerja mereka. Kreativitas dan keterampilan praktis mereka juga akan meningkat. Penempatan Karena merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia sangatlah krusial memastikan Keyakinan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka. Proses ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan dan motivasi pegawai. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat, Mereka selalu lebih penuh perhatian dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, penempatan yang efektif membantu organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dengan memahami kebutuhan dan tujuan organisasi, manajemen dapat mengalokasikan pegawai ke posisi yang strategis, sehingga memaksimalkan kontribusi mereka terhadap mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selain itu, hal ini dapat menurunkan tingkat turnover pegawai, karena individu yang merasa cocok dengan peran mereka lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang.

B. Konsep Penempatan

1. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, baik dari segi tanggung jawab, status, hak, maupun fasilitas. Promosi biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, prestasi, dan loyalitas karyawan. Dengan promosi, karyawan mendapatkan tantangan baru dan kesempatan untuk mengembangkan kariernya lebih lanjut.

Ciri-ciri promosi:

- a. Perpindahan bersifat vertikal (ke atas).

- b. Tanggung jawab, hak, dan fasilitas bertambah.
- c. Biasanya diiringi kenaikan gaji dan status.
- d. Bentuk penghargaan atau apresiasi dari organisasi.

2. Mutasi

Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang setara, baik secara horizontal (dalam jabatan yang sama) maupun vertikal (naik atau turun jabatan, meskipun umumnya horizontal). Mutasi bertujuan untuk penyegaran suasana kerja, pemerataan pengalaman, peningkatan kompetensi, serta menghindari kejenuhan atau konflik di tempat kerja. Mutasi juga bisa menjadi langkah persiapan sebelum promosi, agar karyawan memperoleh pengalaman lebih luas di berbagai bidang.

Ciri-ciri mutasi

- a. Perpindahan biasanya bersifat horizontal (setara).
- b. Tugas dan tanggung jawab bisa berbeda, tapi tingkat jabatan sama.
- c. Bertujuan untuk penyegaran, pemerataan pengalaman, atau peningkatan kompetensi.
- d. Bisa juga sebagai solusi atas masalah kinerja atau perilaku.

2. Demosi (penurunan jabatan)

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Menurut (2002: 157) demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah. Dapat dikatakan bahwa demosi adalah proses penurunan pangkat seseorang di sertai dengan penurunan kekuasaan dan tanggung jawab. Demosi biasanya berkaitan dengan sanksi disiplin, disebabkan oleh:

- Penilaian negatif dari atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
- Perilaku pegawai yang disfungsional, misalnya tingkat kemangkiran (absensi/tidak hadir) yang tinggi.

Demosi merupakan tindakan organisasi terhadap pegawai yang dianggap tidak memenuhi standar kinerja atau menunjukkan perilaku yang tidak sesuai, sebagai bentuk koreksi atau hukuman. Ini bukanlah hal yang menyenangkan bagi pegawai karena berdampak negatif terhadap kariernya.

B. Tujuan Penempatan

Setiap tugas atau kegiatan yang dilakukan oleh manusia sering kali memiliki tujuan yang jelas. Tujuan ini berfungsi untuk memengaruhi perilaku, termasuk dalam bidang kinerja. Manajer sumber daya manusia akan memberikan berbagai kiat kepada karyawan atau calon karyawan, seperti bagaimana agar mereka lebih efektif dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan bagaimana meningkatkan kapabilitas dan kemampuan mereka, yang menjadi landasan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, tujuan penempatan Hal ini untuk memastikan bahwa mereka yang dapat dipercaya ditempatkan di lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya mereka. Rekrutmen pegawai, kualifikasi pegawai, dan kebutuhan pribadi, menurut Memoria dalam Vitzhal Rivai (2005:169), merupakan tiga komponen utama pekerjaan pegawai, yang memberikan tugas khusus kepada setiap pegawai agar dapat menghasilkan hasil yang terbaik dan paling akurat.

Sebagaimana diungkapkan Agustriyana (September 2015: 166 dalam Jurnal Ekonomi, Bisnis & Kewirausahaan, Vol. 9, No. 2), Penempatan tenaga kerja erat kaitannya dengan faktor kepuasan kerja karena menyangkut masalah pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, tujuan penempatan tenaga kerja adalah mencari individu dan perangkat yang dapat dipercaya berdasarkan kualifikasi dan kemampuannya sehingga setiap karyawan yang tersedia dapat menjadi produktif. Sejalan dengan itu, Arief Bodan R (2018:33) menyatakan bahwa tujuan pelatihan tenaga kerja adalah melatih karyawan sebagai pengawas kinerja kerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan karakteristik lainnya. Bagi pegawai, Penempatan karyawan yang tepat dan tepat akan membuat mereka merasakan

pekerjaan sebagai suatu pengalaman yang menyenangkan, menarik, bermakna, dan memuaskan. Dengan penempatan yang sesuai, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani selaras dengan kemampuan yang dimiliki.

C. Prinsip-Prinsip Penempatan

Selain tujuan kinerja, terdapat pula prinsip-prinsip kinerja. Prinsip penempatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan cara hidup yang digunakan untuk membimbing karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Menurut Zulkifli Rusby (2016: 53-54), ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu.

1. Konsep kemanusiaan. Prinsip-prinsip yang memperlakukan manusia sebagai karyawan yang memiliki banyak kesamaan, seperti harga yang wajar bagi diri mereka, kemauan, cita-cita, kemampuan, dan kemauan, harus dihormati sebagai manusia yang tidak persis seperti mesin.
2. Prinsip Demokrasi. Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Prinsip *the right man on the right place*. Orang yang tepat harus berada di tempat yang tepat. Prinsip ini penting untuk diterapkan dalam artikel, yang menyatakan bahwa setiap individu di setiap organisasi harus dievaluasi berdasarkan kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan latar belakang pendidikannya.
4. Kompensasi untuk pekerjaan sejenis. Pemberian kompensasi kepada karyawan baru didasarkan pada hasil dan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan yang berpengalaman.
5. Prinsip Arah. Prinsip Arah digunakan kepada setiap karyawan dalam dunia bisnis agar mereka dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan program dan rencana yang telah ditetapkan.
6. Prinsip Kesatuan Tujuan. Prinsip ini berkaitan erat dengan asas arah artinya, yang menyatakan bahwa arah yang dilakukan oleh karyawan harus difokuskan pada tujuan yang diinginkan.
7. Prinsip Efisiensi dan Produktivitas Kerja. Prinsip ini merupakan kunci sekaligus jawaban atas tujuan perusahaan atau organisasi.

D. Prosedur Penempatan

Pada setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini Dessler (2002:37) mengatakan bahwa penempatan karyawan juga merupakan suatu prosedur yang dapat dijadikan informasi bagi para pelamar kerja, sehingga mereka akan mengetahui keahlian dan pendidikan yang diperlukan untuk menempati pekerjaan tertentu. Ketika seorang calon karyawan memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya. Oleh sebab itu spesifikasi jabatan dan pelamar jabatan senantiasa berdampingan dalam setiap langkah prosedur penempatan personalia sehingga penguji dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum yang ada dalam sertifikasi jabatan tersebut. Jika dikaitkan dengan prosedur penempatan personalia, maka Flippo (2003) mengakui bahwa untuk memulai prosedur penempatan personalia kita harus memenuhi tiga buah persyaratan pendahuluan:

1. Perlu ada kewenangan untuk menempatkan tenaga kerja yang diambil dari daftar permintaan personalia, yang telah disusun melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon karyawan, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Dalam proses penempatan karyawan, perusahaan perlu memiliki kriteria yang telah dirumuskan dan diintegrasikan dalam program promosi yang ada. Penting untuk menyampaikan syarat-syarat penempatan ini kepada semua karyawan, agar mereka memahaminya dengan baik. Penempatan sumber daya manusia bukanlah hal yang sepele, karena kesalahan dalam penempatan dapat menimbulkan dampak negatif tidak hanya pada unit kerja yang bersangkutan, tetapi juga dapat mempengaruhi unit kerja lainnya. Menurut Wahyudi (2002) seperti dikutip Agustriyana (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 2015: 162) selain syarat-syarat yang dikemukakan di atas, ada beberapa syarat lain yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan seorang karyawan, yaitu: Pendidikan, Keahlian, Karakter atau kepribadian, Perkerjaan itu sendiri, Kondisi fisik, Kemampuan, Kondisi ruangan, Prosedur kerja, Kualitas kerja, dan Peralatan kerja. Syarat-syarat tersebut harus tegas dan jelas supaya dapat dijadikan pedoman untuk karyawan, sehingga hal-hal negatif yang akan timbul bisa diatasi oleh karyawan.

Selain syarat-syarat yang dikemukakan di atas, penempatan karyawan pada posisi dan jabatan tertentu juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Bedjo Siswanto (1989: 88) seperti dikutip Rusby (2016: 50-52) mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja yaitu seperti: pertumbuhan perusahaan, latar belakang pendidikan, Kesehatan fisik dan mental, serta pengalaman kerja. Organisasi atau perusahaan harus memandang sumber daya manusia sebagai investasi yang penting karena memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Bagi perusahaan sumber daya manusia dapat melahirkan potensipotensi keuntungan bisnis yang mungkin tidak pernah terduga sebelumnya. Beberapa perusahaan mungkin menyebut istilah 'sumber daya manusia' sebagai 'staf' atau 'tenaga kerja' atau 'personil' atau 'karyawan,' tetapi makna dasarnya tetap sama, yaitu orang-orang yang menjalankan pekerjaan di sebuah organisasi yang memiliki potensi manusiawi selaku pendorong organisasi untuk dapat mewujudkan pencapaian eksistensinya. Karena itu benar bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya utama yang mempunyai keinginan, perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dan dorongan, serta karya (karsa, rasa, rasio). Untuk itu dibutuhkan manajemen guna mengelolah sumber daya manusia yang potensial bagi organisasi tersebut.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja itu merupakan proses yang amat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena pertumbuhan organisasi dan perkembangan bisnis dan produktivitas usaha amat bergantung pada ketepatan penempatan seorang karyawan pada suatu perusahaan. Penempatan karyawan perlu mempertimbangkan bidang keahlian atau ilmu yang dimiliki dan kesanggupan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan. Karena penempatan (placement) sebagai penugasan (assignment) atau penugasan kembali (reassignment) seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Penempatan tenaga kerja bertujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Karena itu penempatan pegawai harus memperhatikan prinsip-prinsip dan prosedur yang berlaku serta sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dengan demikian karyawan tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya dan tujuan organisasi dapat terwujud.

D. Penempatan-penempatan dalam Pendidikan

Orientasi memungkinkan guru dan pegawai baru akrab dengan lingkungan sekolah dan mendapatkan rasa memiliki yang merupakan bibit dari komitmen terhadap sekolah. Tujuan orientasi adalah untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik di tempat kerja. Sasaran utama orientasi di tempat kerja adalah untuk ini.

1. Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman.
2. Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi

3. Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru.
4. Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan.
5. Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dalam organisasi.
6. Memulai proses pengintegrasian karyawan baru ke dalam angkatan kerja organisasi (Pandia, dkk, 2006:48).

Sesudah calon guru diterima maka proses selanjutnya ditempatkan dan orientasi. Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak profesional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan dan pengabdian profesional kependidikannya. Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang. Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolah-sekolah yang kekurangan guru. Di sisi lain kepala sekolah yang seharusnya merupakan atasan langsung dari si guru sibuk dengan proyek-proyek pembangunan fisik sekolah. Manajemen guru adalah elemen penting dalam dunia pendidikan yang harus diperhatikan secara menyeluruh dan serius. Masalah yang berkaitan dengan penempatan, pengembangan karier, serta motivasi guru tidak hanya berdampak pada guru itu sendiri, tetapi juga berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan secara luas. Langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan mencakup pembaruan dalam sistem penempatan, perbaikan jalur karier guru, serta adopsi praktik terbaik dari negara lain yang telah berhasil. Upaya ini hanya akan berhasil jika dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan, agar manajemen guru benar-benar mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

E. Permasalahan Penempatan

Penempatan guru yang tidak tepat, tidak adil, dan tidak proporsional menimbulkan dampak negatif, seperti Menghambat pengembangan profesional guru, Menurunkan minat generasi muda untuk menjadi guru. Guru yang ditempatkan di daerah terpencil merasa tidak memiliki masa depan yang baik, sehingga semangat untuk berkembang dan meningkatkan profesionalisme menjadi rendah. Rasio guru dan murid tidak seimbang: Ada sekolah yang kelebihan guru, dan sebaliknya banyak sekolah yang kekurangan. Sekolah yang kekurangan guru sering kali mempekerjakan guru honorer (GTT) yang gajinya jauh di bawah upah minimum dan tanpa kontrak hukum yang jelas.

F. Manajemen Guru dan Struktur Karier

1. Manajemen guru (Teacher Management) sangat penting dan menyentuh langsung kualitas pendidikan.
2. Menurut World Bank (1998), guru seharusnya mendapat kesempatan promosi.
3. Namun, promosi guru sering kali membuat mereka beralih ke tugas administratif, bukan untuk meningkatkan kualitas mengajar.
4. Hal ini berdampak negatif karena guru senior tidak lagi mengajar.
5. Beberapa negara seperti Australia dan Irlandia membuat struktur karier khusus agar promosi tetap dalam jalur mengajar, bukan hanya administrasi.
6. Tugas tambahan bagi guru sebaiknya fokus pada pengajaran dan pengembangan staf, bukan pekerjaan administratif semata

Pentingnya manajemen guru yang baik dalam dunia pendidikan. Penempatan yang tepat, karier yang jelas, insentif yang adil, serta pengawasan dan pembinaan yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi guru. Jika hal-hal tersebut tidak diperhatikan, maka akan berdampak buruk pada semangat guru dan kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan.

Kesimpulan

Pengertian penempatan SDM yaitu suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Atau dengan kata lain bisa didefinisikan sebagai kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di sebuah lembaga pendidikan. Penempatan sumber daya manusia (SDM) adalah proses

strategis untuk menyalurkan kemampuan individu ke posisi yang sesuai, yang berdampak pada kinerja organisasi. Kesimpulan dari berbagai artikel menunjukkan bahwa penempatan yang tepat meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sistem penempatan SDM yaitu sebelum sebuah lembaga atau institusi melakukan penempatan terhadap sumber daya manusia yang ada maka hendaknya terlebih dahulu dibuat suatu rencana penempatan sumber daya manusia. Rencana tersebut meliputi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kemana tenaga kerja akan ditempatkan, syarat jabatan apa yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia yang bersangkutan untuk dapat menempati posisi tersebut.

Daftar Pustaka

- Andriani, T, & Zuhairansyah Arifin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Islam*. PT Rajagrafindo Persada
- Amdriani, T. (2013). *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Pekanbaru: Educationmattersmost Publishing.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bairizki, Ahmad (ed.). (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Seval Literindo Krea.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019) *Proses dan Kendala Orientasi Sumber Daya*.
- Hasibuan, SP Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepubl. Manusia dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Ekonomak*, 5(1), 48-64.
- Nurdin, Ali H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CV. Qalibun Salim.
- Wibowo, Agus (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widyawati, Saptia Rini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Badung, Denpasar: CV. Noah Aletheia.