

Analisis Faktor-Faktor Penentu Proses Penempatan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

Ni Putu Shellin Melinda Dewi¹; Nadya Novandriani²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : Shellin.melinda@gmail.com¹; Nadyamoeliono@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor penentu dalam proses penempatan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian deskriptif dan menggunakan alat ukur analisis faktor. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, sampel diambil secara acak dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor dominan antara lain : faktor kemampuan dan usia. Faktor tersebut menjadi penentu dalam proses penempatan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Dalam penelitian ini juga menghasilkan faktor baru yaitu faktor Karakteristik Individu dengan variabel terbesarnya adalah Kemampuan.

Kata Kunci : Analisis Faktor, Penempatan Kerja, Kemampuan, Usia

ABSTRACT

This study aimed to determine the factors that determine the process of employee work placement in PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. The method in this study is a quantitative method with descriptive research type and uses a factor analysis measure. Respondents in this study amounted to 62 employees at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, samples were taken randomly and the results showed that there were dominant factors including: ability and age factors. These factors are decisive in the process of employee work placement at PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. In this study also produced a new factor, namely the Individual Characteristics factor with the largest variable being Ability.

Keywords : Factor Analysis, Job Placement, Ability, Age

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Unsur MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.[1] Di dalam manajemen SDM terdapat istilah *Job placement* atau penempatan

kerja bagi karyawan. Penempatan dilakukan untuk menjaga keseimbangan kinerja perusahaan oleh individu. [2] Penempatan karyawan merupakan pengalokasian para pegawai pada unit kerja tertentu.

Dalam hal ini, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali melakukan penempatan kerja pegawai, khususnya mutasi yang pelaksanaannya setiap semester. Untuk jabatan struktural (manajer, supervisor, senior manajer dan lain-lain) pelaksanaannya tidak menentu, tergantung kebutuhan manajemen.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sendiri memiliki kewenangan dalam melakukan penempatan secara internal tanpa perizinan pusat, diantaranya: melakukan mutasi pada pegawai fungsional (tidak memiliki jabatan struktural), manajemen dasar, supervisor atas, dan supervisor dasar. Sementara kewenangan penempatan karyawan baru (penerimaan pusat) sepenuhnya menjadi kewenangan PLN pusat, menyesuaikan kebutuhan unit yang tersebar di seluruh Indonesia.

Aturan penempatan kerja khususnya permutasian yang berada di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali mengikuti aturan pusat yang tercantum dalam Keputusan Direksi tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai. Dimana PLN unit dipernolehkan untuk melakukan mutasi secara internal, tanpa perizinan dari PLN pusat.

Pelaksanaan penempatan kerja tersebut terkadang membuat beberapa jabatan kosong dan tidak ada yang menangani pekerjaan yang ditinggali selama beberapa waktu. Selain itu, penyebab lain yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan di PLN Bali ialah proses transfer *knowledge* dari pegawai yang lama ke pegawai yang baru, karena pemberlakuan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan *background* para karyawan, sehingga membuat pegawai yang dilimpahi jabatan agak lama untu menyesuaikan dengan pekerjaan baru.

Dalam melakukan proses penempatan kerja, faktor utama yang menjadi fokus PLN adalah faktor kebutuhan manajemen dan permintaan sendiri. Khusus untuk faktor permintaan sendiri, PLN memberikan syarat khusus dan pegawai yang bersangkutan juga memiliki alasan kuat mengapa harus dipindahkan. Menurut wawancara dengan salah satu staf SDM, mengatakan bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh PLN adalah untuk penyeimbangan kinerja unit, penyesuaian tenaga kerja, mengisi jabatan yang kosong, promosi jabatan, serta untuk pegawai yang sudah 4 tahun bekerja. Khusus

untuk poin terakhir, PLN memiliki kewenangan ketika pegawai sudah 4 tahun bekerja, maka pegawai tersebut masuk dalam kualifikasi pegawai yang siap dalam melakukan penempatan kerja.

Menurut penelitian [3] faktor-faktor yang menjadi perhatian dalam proses penempatan kerja karyawan ialah: kemampuan, keterampilan dan pengalaman. Sedangkan menurut [6], faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai adalah prestasi, pengalaman, status perkawinan serta kesehatan fisik dan mental.

Salah satu cara PLN dalam mempersiapkan pegawainya sebelum melaksanakan penempatan kerja ialah dengan memberikan *training* atau pelatihan. [2] Pelatihan merupakan kunci paling penting dalam penyedia tenaga kerja yang berkompeten atau memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan standar produksi perusahaan. Manfaat dari pelatihan sendiri ialah untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan, membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja organisasi.

Selain itu, penempatan kerja juga dilakukan sebagai sarana pengembangan karir karyawan. Terdapat mekanisme *talent pool* atau manajemen talenta pada sistem manajemen karir pegawai dimana rekam jejak pegawai tersimpan mulai dari kinerja, prestasi, sertifikasi, hingga sanksi yang mungkin pernah diajukan. Setiap pegawai yang akan menjadi suksesi (pemangku jabatan), diharuskan mengikuti *Fit and Proper Test* dengan panelis disesuaikan dengan level kewenangan (kewenangan pusat dan kewenangan unit). Selain mengikuti *Fit and Proper Test* pegawai yang bersangkutan harus lulus uji kompetensi yang diadakan oleh PLN Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

Berikut ini adalah alur proses mutasi yang dilakukan oleh PLN: (lihat gambar 1). PLN berusaha sebaik mungkin mengatasi *gap* kompetensi karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan *background* pendidikan. Meski bergitu, tentu ada saja hal lain yang membuat proses tersebut tidak berjalan dengan lancar. Faktor lain dapat muncul seiring dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini, penulis ingin mengetahui faktor lain yang menjadi penentu ketika SDM melakukan penempatan kerja karyawannya. Maka dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai analisis faktor-faktor penentu proses penempatan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dan faktor-faktor apa saja yang dominan yang menjadi penentu dalam proses penempatan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan individu dengan sebaik mungkin demi meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, juga menjaga loyalitas karyawan.

Definisi Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses pengalokasian pegawai pada unit kerja tertentu dan biasanya ditujukan untuk pegawai baru. Sementara untuk pegawai lama yang sudah menduduki jabatan atau pekerjaan, baik itu bertahan pada posisi yang sama atau memindahkan pegawai tersebut pada posisi kerja yang lain. [2]

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang dikemukakan oleh [3] dengan landasan teori dari [2]. Peneliti ingin mengetahui apakah faktor-faktor yang dikemukakan oleh [2] dan [3] juga merupakan faktor yang menjadi penentu dalam penempatan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Dalam hal ini, ada delapan faktor penempatan kerja menurut [2] yang akan disesuaikan dengan faktor hasil penelitian dari [3] sebagai berikut : (lihat gambar 2)

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan Kerja
- c. Keterampilan Kerja
- d. Pengalaman kerja
- e. Kesehatan
- f. Usia
- g. Minat dan Hobi
- h. Kemampuan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan penelitian deskriptif, dan alat ukur menggunakan analisis faktor. Objek dalam penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dengan populasi sebanyak 164 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* [5]. Alat ukur data dalam penelitian berupa kuesioner dan di analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan persentase penentuan proses penempatan pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali secara keseluruhan adalah sebesar 77,58% yang berada pada interpretasi nilai antara 68% - 84%. Kriteria penilaian persentase untuk nilai 77,58% termasuk dalam kategori baik Selain itu, rata-rata skor tertinggi sebesar 80% pada faktor usia yang berada pada interpretasi 68% - 84% dan berada dalam kategori baik.

Analisis Faktor

1. Menilai Variabel yang Layak

Pada tahap ini, diketahui bahwa uji KMO Bartlett's Test pada penelitian ini menunjukkan KMO sebesar 0,820 dan Bartlett's Test sebesar 443,614. Hal ini menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor tersebut masih bisa diprediksi dan dianalisis ke tahap selanjutnya menggunakan analisis faktor, karena nilai KMO > 0,5 Selain itu uji lain yang memperkuat tahap pertama bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya adalah uji MSA. Pada uji ini masing-masing faktor mempunyai nilai MSA > 0,5 sehingga dapat melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

2. Proses Factoring dan Rotasi

Pada tahap ini dilakukan penyaringan terhadap sejumlah faktor, sehingga didapatkan faktor yang memenuhi syarat untuk dianalisis [4]. Pada tahap ini, kemampuan memiliki nilai besaran tertinggi dengan nilai sebesar 80,4%, sehingga disimpulkan bahwa variabel kemampuan mempunyai hubungan dengan faktor yang terbentuk. Kemudian variabel yang memiliki nilai besaran terkecil adalah variabel pendidikan yang memiliki kontribusi sebesar 54,24% terhadap faktor yang terbentuk.

Sementara itu, dalam analisis faktor juga terdapat *Total Variance Explained*, untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk. Faktor yang terbentuk biasanya memiliki nilai eigenvalues ≥ 1 . Dalam analisis *Total Variance Explained* hanya terdapat 1 faktor yang terbentuk dengan jumlah 5,555 dan variance 69,432%, pada component ke-dua terdapat nilai eigenvalues ≤ 1 maka proses faktoring berhenti pada component ke-dua.

Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil *component matriks* yang menunjukkan bahwa delapan faktor awal yang ada masuk dalam satu komponen, demikian pula pada satu faktor baru terbentuk. Ketujuh faktor tersebut tidak perlu melakukan rotasi faktor, karena hanya terdapat satu faktor yang terbentuk. Dari hasil tersebut didapat nilai yang paling besar adalah kemampuan dengan nilai sebesar 0,897 atau 89,7%.

3. Penamaan Faktor (Labelling)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari delapan faktor awal yang ada, terbentuk satu faktor yang dinamakan Karakteristik Individu pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang meliputi sub faktor kemampuan, keterampilan kerja, pengetahuan kerja, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, minat dan hobi, usia, dan pendidikan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, ialah :

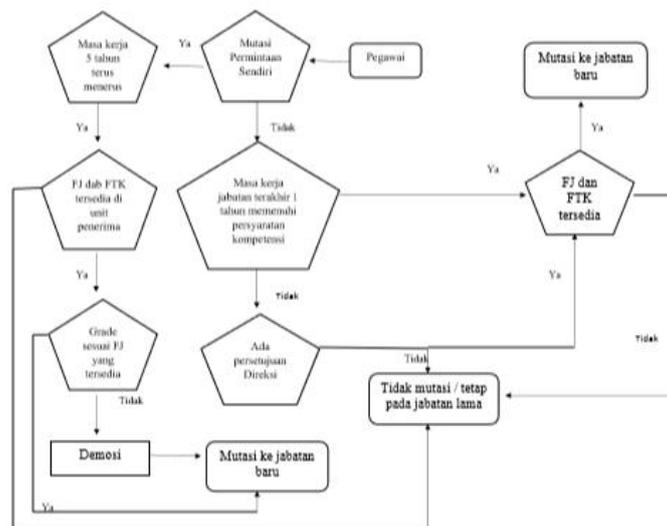
- a. Proses penempatan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali berada dalam kategori baik. Dalam artian, seluruh prosesnya sudah ditangani dengan baik oleh manajemen SDM perusahaan
- b. Faktor baru yang diberi nama karakteristik individu. Faktor penentu paling dominan adalah faktor kemampuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kemampuan memiliki pengaruh yang kuat dalam proses penempatan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sasangka, I., & Zulkarnaen, W. (2019). *Pengembangan Model Seleksi Dalam Upaya Membentuk Integritas & Independensi Anggota Kpu Kabupaten/Kota*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(1), 95-115.
- [2] Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

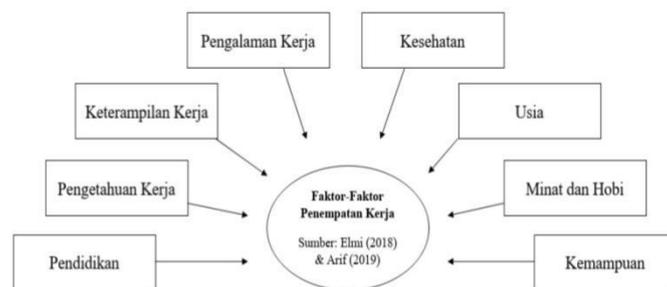
- [3] Arif, M. &. (2019). Analisis Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *Costing : Journal of Economic, Business and Accounting, Vol 2 Nomor 2.*
- [4] Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS.* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [5] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- [6] Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2.*

GAMBAR



Gambar 1. Alur Proses Mutasi

Sumber: data internal perusahaan



Gambar 2. Kerangka Pemikiran