**MAKALAH**

**“ PENEMPATAN MANAJEMEN (SDM) “**

**MATA KULIAH**

**PENGANTAR MANAJEMEN**

**DOSEN PENGAMPU** **:**

**Dedi Susanto, S.Kom., S.Sos., M.A.P**

**DISUSUN OLEH :**

**KELOMPOK 5**

1. **Fadilah Krisna Samudra**
2. **Arimbi Aulia Walidani**
3. **Galang Karimullah**
4. **Muhammad Miftahul Arifin**
5. **ST. Rif’ah**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI PUBLIK & BISNIS DIGITAL**

**SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK**

**“ WASKITA DHARMA “**

**MALANG**

**2023-2024**

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas makalah yang berjudul “Penempatan Manajemen” ini tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan dari makalah ini adalah untuk memenuhi tugas dari Bapak Dedi Susanto pada mata kuliah Pengantar Manajemen. Selain itu, makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan tentang Penempatan Manajemen bagi para pembaca dan juga bagi penulis.

Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dedi Susanto selaku dosen mata kuliah Pengantar Manajemen yang telah memberikan tugas ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan sesuai dengan bidang studi yang saya tekuni. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membagi sebagian pengetahuannya sehingga saya dapat menyelesaikan makalah ini.

Saya menyadari, makalah yang saya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan saya nantikan demi kesempurnaan makalah ini.

Malang, Oktober 2023

Tim Penyusun

**DAFTAR ISI**

**KATA PENGANTAR 1**

**DAFTAR ISI 2**

**BAB I**

**PENDAHULUAN 3**

1. Latar Belakang 3
2. Rumusan Masalah 4
3. Tujuan Penulisan 4

**BAB II**

**PEMBAHASAN 5**

1. Definisi Penempatan Manajemen (SDM) 5
2. Faktor-Faktor Penempatan Manajemen 7
3. Prinsip-Prinsip Penempatan Manajemen 8
4. Fungsi Dan Tujuan Penempatan Manajemen (SDM) 9

**BAB III**

**PENUTUP 10**

1. Kesimpulan 10
2. Saran 10

**DAFTAR PUSTAKA 11**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Penempatan Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja 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 di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Perkembangan organiasasi atau manajemen saat ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting,karena sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisi akan tergantung pada bagaimana SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Kesuksesan suatu organisasi dapat ditentukan dari kualitas pegawai yang handal dan terampil. Bagaimanapun juga, suatu organisasi akan diuntungkan dengan adanya SDM yang berkualitas baik. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas,organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi. Setelah proses seleksi selesi dilakukan, organisasi perlu menempatkan calon karyawan yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Kemudian, langkah yang perlu diperhatikan kembali adalah orientasi untuk memberikan informasi kepada karyawan baru dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan baru di kantor yang baru pula. Dalam orientasi karyawan baru, intinya adalah proses sosialisasi karyawan baru terhadap pimpinan perusahaan baik dalam proses penanaman dalam diri karyawan tentang sikap, standar, nilai-nilai, dan pola perilaku yang diharapkan oleh organisasi dan departemen. Biasanya karyawan diberikan informasi tentang jam kerja, penilaian kerja, pembayaran gaji, dan liburan atau cuti.

Untuk itu, makalah ini disusun untuk menjelaskan mulai dari definisi penempatan dan orientasi, sampai dengan hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam melakukan orientasi dan penempatan karyawan dalam organisasi.

1. **Rumusan Masalah**
2. Bagaimana definisi penempatan manajemen ?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi penempatan manajemen (SDM) ?
4. Apa saja prinsip-prinsip penempatan manajemen ?
5. Apa fungsi dan tujuan penempatan manajemen (SDM) ?
6. **Tujuan Penulisan**
7. Untuk mengetahui definisi penempatan manajemen
8. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan manajemen
9. Untuk mengetahui prinsip-prinsip penempatan manajemen
10. Untuk mengetahui fungsi dan tujuan penempatan manajemen (SDM)

**BAB II**

**PEMBAHASAN**

1. **Definisi Penempatan Manajemen (SDM)**
2. Definisi Penempatan

Penempatan dalam manajemen adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengaalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan karyawan adalah kekayaan atau set utama dari setiap perusahaan. Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menmpatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan berdaya guna serta berhasil guna. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima atau ditempatkan akan lebih berkualitas sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih baik. Seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang berkualitas dan penempatannya tepat.

Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru, baik untuk karyawan yang baru diterima ataupun karyawan lama yang ditempatkan pada posisi pekerjaan yang baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini. Adapun penempatan menurut para ahli antara lain:

1. Menurut Mathis & Jackson

Penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

1. Menurut Sastrohadiwiryo

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjasi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Di dalam bukunya, Mondy menjelaskan bahwa dalam fungsi procurement, kegiatan penempatan dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi calon karyawan yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannnya tidak sesederhana itu, justru kerena keberhasilan dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan kopetensinya itu yang membuat keberhasilan dari keseluruhan keberhasilan dari keseluruhan pengadaan tenaga kerja. Penempatan karyawan dalam suatu organisai perusahaan merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Dengan cara menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai dengan keahlian dan kreatifitas karyawan. Dengan kesesuaian tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Faustino, menjelaskan bahwa kepuasan karyawan pada suatu pekerjaan adalah tergantung pada penempatan kerja yang tepat dengan hasrat, kemampuan , dan pendidikannya. Pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta jika kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

1. Definisi Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural.

Dalam kegiatan manajemen usaha atau bisnis yang dijalankan wirausaha, tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting. Tenaga kerja ikut menentukan tercapainya tujuan dan proses kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan wirausaha didalam perusahaannya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas tidak akan ada proses kerja didalam perusahaan.

***Jadi Penempatan Manajemen (SDM) adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.***

1. **Faktor-Faktor Penempatan Manajemen**

Suatu perusahaan atau organisasi akan menempatkan karyawannya pada

pekerjaan yang sesuai untuk menunjang produktifitasnya di kemudian hari. Faktor perusahaan melakukan penempatan manajemen SDM dilakukan karena :

1. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

1. Reorganisasi

Sebuah rekonstruksi dari perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan – kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian /penjualan perusahaan merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerjaan, dan program pensiun dini. Hal ini akan mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.

1. Kecenderungan Ekonomi Umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi membaik maka departemen SDM akan proaktif melakukan kegiatannya, seperti promosi, rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

1. Atrisi

Atrisi merupakan pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal. Secara khusus program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi sehingga karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadi pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

1. **Prinsip-Prinsip Penempatan Manajemen**

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan manajemen (SDM) yaitu :

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melakasanakan pekerjaan.

3. Prinsip the right man on the right place

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip equal pay for equal work

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.

7. Prisip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menyesuaikan prinsip tersebut tidak mudah bagi seorang karyawan yang baru yang belum dikenal, karena alasan itulah maka penempatan pertama biasanya berstatus “percobaan”.

1. **Fungsi Dan Tujuan Penempatan Manajemen (SDM)**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan manajemen karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Maksud diadakan penempatan manajemen terhadap karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

**BAB III**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penempatan karyawan merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi yang kosong dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang dikuasai dengan baik.

1. **Saran**

Sebaiknya dalam penempatan pegawai harus mengedepankan asas

”the right man on the right place at the right time”

dengan mengenyampingkan kedekatan personal agar sistem managerial dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya pimpinan yang berwenang dalam suatu badan organisasi atau perusahaan harus memberikan promosi atau transfer untuk memberikan dampak positif bagi pegawai dan perusahaan, dikarenakan terjadinya “seleksi” antar pegawai demi ditempatkan dalam posisi yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Nur Azizah, 2018. *Makalah Penempatan Dan Orientasi Sumber Daya Manusia.* UIN Sunan Ampel,Surabaya.

Pramita R Dewi, 2017. *Makalah Penempatan SDM.*

IAIN Kudus Respiratory. *Penempatan Dalam Manajemen SDM*