

ANALISIS PELAKSANAAN PENEMPATAN KARYAWAN DEPARTEMEN FOOD & BEVERAGE DI HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU

By :Artman

Artmanregar@gmail.com

Advisor : DR. Meyzi Heriyanto, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax.
0761-63277

Abstract

This research was conducted at the Department of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. This is because this company is one of the service companies are quite well known and has been standing long enough dipekanbaru.

The purpose of this study is to investigate or analyze the placement of employees in the Department of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. The research methods include the location of the research conducted at the Department of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, types and sources of data used are primary data and secondary data.

Factors employment of employees at the Department of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru seen from indicators of academic achievement, experience, physical and mental health, age. From the results of respondents to the indicators of staffing factors Ministry of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru is right.

From the research leader of the company should be able to adjust the positions of employees with employee education, and leadership should be more involved in the process of employment of employees in the Department of Food & Beverage at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Keywords: *Implementation, Placement, Employee*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat dan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur.terdapat dua asset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik. Kedua asset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia.Dari kedua asset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila

dibandingkan dengan sumber daya alam. Dikatakan demikian karena waktu bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia.

Pekanbaru sebagai ibu kota provinsi yang sedang pesat dalam membangunkan banyak investor asing juga menjadi tujuan utama para

pengusaha. Salah satu karakteristik yang dimiliki Provinsi Riau dan sekaligus sebagai sumber daya yang potensial di kembangkan industri perhotelan yang semakin maju pesat.

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan bagi wisatawan mancanegara maupun wisatawan lokal yang banyak menyerap tenaga kerja yang mana tenaga kerja tersebut harus diseleksi terlebih dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Pada Hotel Mutiara Merdeka terdapat beberapa departemen yang berpengaruh besar untuk operasional hotel tersebut dan salah satu departemen yang berperan penting dalam pengembangan hotel dan memberikan keuntungan pada hotel yaitu Departemen Food & Beverage.

Selain proses penerimaan atau rekrutmen terhadap tenaga kerja, bentuk perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik adalah dengan melakukan penempatan yang tepat pada orang yang tepat untuk menduduki suatu posisi yang tepat pula. Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan-jabatan atau posisi yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut.

Misalnya didalam suatu perusahaan, jika perusahaan tersebut melakukan penempatan yang tepat dengan orang yang tepat untuk melakukan tugas dan tanggungjawab tertentu maka dapat dipastikan akan baik dan maksimal. Namun jika suatu perusahaan menempatkan orang yang tidak tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu maka dapat dipastikan hasil yang dicapai tidak akan baik atau tidak maksimal. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah

ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan yang tepat yang terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang. Sejalan dengan perkembangan dunia pariwisata yang saat ini sangat berkembang dengan pesat maka industri perhotelan pun perkembangannya sangat pesat. Industri perhotelan merupakan salah satu komponen terpenting dalam realitas komponen produk kepariwisataan secara keseluruhan. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa akomodasi, industri perhotelan akan terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Pelayanan yang baik mulai dari Front Office, Housekeeping, dan Food and Beverage Department. Bagian Food & Beverage merupakan salah satu departemen yang sangat penting dalam hal pembelian bahan makanan, penerimaan, penyimpanan, pengelolaan, penjualan, pelayanan dan penanganan peralatan. Untuk itu dalam pemilihan karyawan baru hotel harus melakukan rekrutmen yang tepat, agar menghasilkan karyawan yang professional.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan kompeten pada departemen *Food & Beverage* Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru tentunya pengadaan tenaga kerja yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur atau standarisasi pengadaan tenaga kerja pada

umumnya sehingga tujuan organisasi tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Akan tetapi penulis melihat bahwa proses perekrutan karyawan pada departemen *Food & Beverage* Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih banyak yang tidak sesuai dengan prosedur-prosedur.

Dari uraian latar belakang dapat diperlihatkan gejala-gejala seperti :

- a. Peneliti melihat bahwa pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru cenderung berkurang jumlah karyawannya setiap tahunnya.
- b. Penempatan posisi karyawan yang diterima tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- c. Penerimaan karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru berdasarkan posisi lowongan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai proses perekrutan karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjudul : “Pelaksanaan Penempatan Karyawan Departemen Food& Beveragedi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”.

1.2 Kerangka Teori

- a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Veithzal Rivai (2009:1)**, Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dari dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting

perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya menage (mengelola) sumber daya manusia.

- b) Rekrutmen Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalaml suatu perusahaan.

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya(**Yuniarsih dan Suwatno, 2008:102**). Menurut **Mathis dan Jackson(2001:273)**, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang sangat akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. Pelamar maupun organisasi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka yang ingin mendapatkan sinyal dari pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai-nilai potensi mereka kelak sebagai karyawan (Simamora, 2004:172).

c) Penempatan Karyawan

Menurut **Siswanto (2002 :162)** Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan bagi karyawan yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi

yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Berikut beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut **Siswanto (2002:162-165)** antara lain adalah :

❖ Faktor Prestasi Akademis

Maksudnya adalah prestasi akademis yang dimiliki oleh tenaga kerja selama mengikuti pendidikan haruslah dipertimbangkan, karena prestasi akademis disini berhubungan dengan resiko, wewenang serta tanggungjawab yang nantinya akan diemban oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan motivasi, prestasi maupun produktivitasnya.

❖ Faktor Pengalaman

Sesuai dengan kenyataan bahwa karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan memberikan banyak keahlian dan kemampuan. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah.

❖ Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor status perkawinan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan. Apabila seorang karyawan yang telah memiliki keluarga ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggal keluarganya, maka biasanya pihak keluarga menolak tetapi tidak menutupi kemungkinan pihak keluarga menerima apabila pihak

perusahaan memberikan jaminan terhadap keluarganya

❖ **Faktor Usia**

Biasanya untuk karyawan yang sudah memiliki usia tua ditempatkan pada pekerjaan yang lebih meringkannya, sedangkan yang berusia lebih muda ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan usia dan keahliannya serta kemampuan.

1.3 Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari masalah dalam upaya untuk merealisasikan tujuannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: **“Bagaimana Pelaksanaan Penempatan Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?”**

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penempatan karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang beralamat di Jl. Yos Sudarso N0 12a Pekanbaru. Adapun alasan peneliti mengambil objek pada hotel tersebut adalah hotel mutiara merdeka merupakan hotel berbintang ****(empat) dan sudah cukup lama berdiri di Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah Keseluruhan objek yang akan menjadi penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka Pekanbaru yang berjumlah 38 Orang. **Widodo, (2004: 47)** ,mengatakan bahwa dalam penentuan metode pengambilan

sampel tergantung pada besarnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya, misalnya kurang dari 100 (seratus) dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkau secara keseluruhan. Untuk menjangkau secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Sensus atau Sampel Jenuh. Metode ini mensyaratkan semua anggota populasi sampel menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel.

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan diatas, maka penulis menggunakan metode sensus untuk menarik sampel penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang akan menjadi respondennya adalah berjumlah 38 responden.

2.3 Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Daftar Pertanyaan(Questioner)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara langsung dengan Pihak Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru terutama pada bagian yang menangani langsung penerimaan karyawan.

2.4 Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode analisa deskriptif (analisa data dengan variabel) setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, kemudian diklasifikasikan menurut jenis sesuai dengan kebutuhan analisa menurut bagian-bagiannya. Selanjutnya data disajikan

kedalam bentuk tabel-tabel frekwensi berdasarkan masing-masing indikator dan variabel yang diukur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada minggu ketiga bulan April sampai minggu kedua bulan Mei selama 23 hari dengan menyebarkan angket berupa pertanyaan kepada karyawan Departemen Food & Beverage Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sebanyak 38 angket yang menjadi sampel penelitian ini. Sebelum membahas penelitian ini, terlebih dahulu dijelaskan identitas responden. Adapun karakteristik responden penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan status perkawinan.

3.1 Karakteristik Responden

Umur

Dari 38 responden dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki usia 20 - 23 tahun sebanyak 8 responden (21,05%), yang berumur 24 - 27 tahun sebanyak 10 responden (26,31%), yang berumur 28-31 tahun sebanyak 5 orang responden (13,16%), yang berumur 32 – 35 tahun sebanyak 3 responden (7,89%), yang berumur 36 – 39 tahun sebanyak 6 yang berumur 40-43 tahun sebanyak 2 responden (5,26), dan yang berumur 44-47 tahun sebanyak 4 responden (10,53).responden (15,79%), yang berumur 40-43 tahun sebanyak 2 responden (5,26), dan yang berumur 44-47 tahun sebanyak 4 responden (10,53).

3.2 Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat

Jenis Kelamin

Dari 38 responden dalam penelitian ini, 21 responden (55,26 %) adalah Pria dan 17 responden (44,74 %) adalah wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru di dominasi oleh Pria (55,26%).

Status Perkawinan

Dari 38 responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa status pernikahan responden penelitian ini terdiri 19 responden berstatus lajang (50%), 18 responden berstatus menikah (47,37%) dan 1 responden berstatus cerai (duda/janda) (2,63%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa pada umumnya para responden penelitian ini memiliki status menikah yaitu sebanyak 19 responden (50%).

Tingkat Pendidikan

Dari 38 responden penelitian ini terdiri dari 2 responden (5,26%) yang berpendidikan SMP, 18 responden (47,37%) yang berpendidikan SMU/Sederajat, 11 responden (28,95%) yang berpendidikan STM, 1 responden (2,63%) yang berpendidikan Akademi Teknik, 2 responden (5,26%) yang berpendidikan Akademi Perhotelan, 3 responden (7,89%) yang berpendidikan Akademi manajemen, dan 1 responden (2,63%) yang berpendidikan Sarjana.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa pada umumnya para responden penelitian ini adalah berpendidikan SMU/Sederajat (47,37%).

bepengaruh terhadap karyawan yang akan ditempatkan.

Tabel III.7. Tanggapan responden tentang kesesuaian pendidikan dengan syarat jabatan

No	Penempatan karyawan yang diberlakukan Hotel Mutiara M pertimbangan latar belakang pendidikan yang dimiliki kary	Jumlah	Persentase (%)
1	Tepat	16	42,10%
2	Kurang Tepat	17	44,74%

3	Tidak Tepat	5	13,16%
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.7 kita dapat mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan Penempatan karyawan yang diberlakukan Hotel Mutiara Merdeka dipengaruhi oleh pertimbangan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan, yang menyatakan tepat ada 16 responden (42,10%), dan yang menyatakan kurang tepat ada 17 responden (44,74%), dan yang menyatakan tidak tepat ada 5 responden (13,16%).

Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menyatakan kurang tepat atas pernyataan penempatan karyawan yang diberlakukan Hotel Mutiara Merdeka dipengaruhi oleh pertimbangan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel III.8. Memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

No	Memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	26	68,42 %
2	Kurang Tepat	12	31,58%
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.8 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, yang menyatakan tepat adalah sebanyak 26 responden (68,42%), yang menyatakan kurang tepat adalah sebanyak 12 responden(31,58%), dan tidak ada satupun responden yang memilih tidak tepat.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menyatakan tepat yaitu sebanyak 26 responden (68,42%) dengan pernyataan bahwa atasan senantiasa Memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan

Tabel III.9.Prestasi kerja menjadi bahan pertimbangan atasan untuk mempromosikan karyawan ke bagaian atau jabatan lain

No	Prestasi kerja menjadi bahan pertimbangan atasan untuk mempromosikan karyawan ke bagaian atau jabatan lain	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	38	100%
2	Kurang Tepat	-	-
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber :Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.9 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan prestasi kerja menjadi bahan pertimbangan atasan untuk mempromosikan karyawan ke bagaian atau jabatan lain. 38 responden menyatakan tepat. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan

pada departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan pernyataan bahwa atasan mempertimbangkan prestasi kerja dalam mempertimbangkan promosi karyawan ke bagian atau jabatan lain.

3.3 Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan

karyawan pada suatu jabatan dalam perusahaan.

Tabel III.10. Memberikan tugas sesuai dengan pengalaman atau keterampilan yang dimiliki karyawan pada Departemen Food & Beverage Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Memberikan tugas sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	15	39,47%
2	Kurang Tepat	23	60,53%
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.10 tanggapan responden mengenai pernyataan atasan senantiasa memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman atau keterampilan yang dimiliki karyawan. Jumlah responden yang menyatakan tepat adalah 15 responden (39,47%), yang menyatakan kurang tepat ada 23 responden, dan begitu juga dengan yang menyatakan

tidak tepat tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menyatakan kurang tepat dengan pernyataan atasan senantiasa memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman atau keterampilan yang dimiliki.

Indikator kedua dari pengalaman kerja adalah mempetimbangkan pengalaman dengan masa kerja karyawan. Dibawah kita dapat melihat

tanggapan 38 responden tentang pernyataan tersebut anatar lain sebagai berikut :

Tabel III.11. Mempetimbangkan pengalaman dengan masa kerja karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Mempertimbangkan pengalaman dengan masa kerja karyawan	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	29	76,31%
2	KurangTepat	9	23,68%
3	Tidak Tepat	-	-

	Jumlah	38	100
--	---------------	-----------	------------

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.11 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan senantiasa mempertimbangkan pengalaman dengan masa kerja karyawan. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 29 orang (76,31%), yang menyatakan kurang tepat ada 9 orang (23,68%), dan yang menyatakan tidak tepat yaitu tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

menyatakan tepat dengan pernyataan bahwa atasan senantiasa mempertimbangkan pengalaman dengan masa kerja karyawan dengan jumlah responden 29 orang (76,31%). Indikator ketiga dari pengalaman adalah pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya sesuai dengan bidang kerja atau jabatan saat ini. Kita dapat melihat jawaban 38 responden tentang pernyataan tersebut dibawah pada Tabel III.12 berikut ini.

Tabel III.12. Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya sesuai dengan bidang kerja atau jabatan saat ini.

No	Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan bidang kerja saat ini.	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	32	84,21%
2	Kurang Tepat	5	13,16%
3	Tidak Tepat	1	2,63%
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.12 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya sesuai dengan bidang kerja atau jabatan saat ini. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 32 orang (84,21%), yang menyatakan kurang tepat ada 5 orang (13,16%), dan yang menyatakan tidak tepat ada 1 orang (2,63%). Maka dapat

disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menyatakan tepat dengan pernyataan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya sesuai dengan bidang kerja atau jabatan saat ini dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (84,21%).

3.3 Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat terutama kondisi fisik, namun sebatas

lalu kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya.

Tabel III.13. Atasan saya senantiasa memperhatikan kesehatan fisik terhadap bidang kerja yang diemban karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Memperhatikan kesehatan fisik terhadap bidang	Jumlah Responden	Persentase
-----------	--	-------------------------	-------------------

	kerja yang diemban		
1	Tepat	38	100%
2	Kurang Tepat	-	-
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.13 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan saya senantiasa memperhatikan kesehatan fisik terhadap bidang kerja yang diemban karyawan. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 38 orang (100%) atau seluruh responden, yang menyatakan kurang tepat tidak ada dan yang menyatakan tidak tepat juga tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada

departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan jumlah responden 38 orang (100%).

Indikator yang kedua dari sub variabel Kesehatan Fisik dan Mental adalah perusahaan tempat anda bekerja sudah tepat dalam memperhatikan kesehatan mental terhadap bidang kerja yang telah diemban, terlihat pada Tabel III.15 berikut ini :

Tabel III.14 Tepat dalam memperhatikan kesehatan mental terhadap bidang kerja yang diemban

No	Tepat dalam memperhatikan kesehatan mental terhadap bidang kerja yang diemban	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	38	100%
2	Kurang Tepat	-	-
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.15 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan tepat dalam memperhatikan kesehatan mental terhadap bidang kerja yang diemban. Jumlah responden yang menjawab tepat ada 38 orang (100%) atau seluruh responden, yang menyatakan kurang tepat tidak ada, dan yang menyatakan tidak tepat juga tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan departemen

food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan tanggapan responden sebanyak 38 orang (100%).

Indikator yang ketiga dari sub variabel Kesehatan Fisik dan Mental adalah Bidang kerja yang diberikan atasan saya sesuai dengan kestabilan jiwa karyawan. Dapat kiita lihat tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel III.15. Bidang kerja yang diberikan atasan saya sesuai dengan kestabilan jiwa karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Bidang kerja yang diberikan atasan saya sesuai dengan kestabilan jiwa karyawan	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	34	89,47%
2	Kurang Tepat	4	10,53%

3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari penjelasan Tabel III.15 dapat diketahui pernyataan responden terhadap Bidang kerja yang diberikan atasan saya sesuai dengan kestabilan jiwa karyawan. Jumlah responden yang menjawab tepat ada 34 orang (89,47%), yang menyatakan kurang tepat ada 4 orang (10,53%) dan yang menyatakan

3.4 Usia

Faktor usia merupakan salah satu syarat seorang untuk dapat diterima dan ditempatkan pada satu jabatan dalam perusahaan. Karena faktor usia dapat

tidak tepat tidak seorang pun. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan jumlah responden 34 orang (89,47%).

berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Karena semakin lanjut usia maka akan semakin lemah daya tahan tubuh.

Tabel III.16. Perusahaan tempat anda bekerja senantiasa menempatkan tingkat usia karyawan sesuai dengan bidang kerja pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

No	Menempatkan tingkat usia karyawan sesuai dengan bidang kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	25	65,79%
2	Kurang Tepat	13	34,21%
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.16 tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan senantiasa menempatkan tingkat usia karyawan sesuai dengan bidang kerja. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 25 orang (65,79%), yang menyatakan kurang tepat ada 13 orang (34,21%) dan yang menyatakan tidak tepat adalah tidak seorang pun. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat

dengan pernyataan perusahaan senantiasa menempatkan tingkat usia karyawan sesuai dengan bidang kerja. dengan tanggapan responden 25 orang (65,79%).

Indikator kedua dari sub variabel usia adalah perusahaan selalu memperhatikan tingkat usia dalam memberikan bobot kerja kepada karyawan. Dibawah ini kita dapat melihat tanggapan dari 38 responden tentang pernyataan tersebut antara lain sebagai berikut.

Tabel III.17. Perusahaan selalu memperhatikan tingkat usia dalam memberikan bobot kerja kepada karyawan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Selalu memperhatikan tingkat usia dalam memberikan bobot kerja karyawan	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	27	71,05%
2	Kurang Tepat	11	28,95%

3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari Tabel III.17 diatas tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan selalu memperhatikan tingkat usia dalam memberikan bobot kerja. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 27 orang (71,05%), yang menyatakan kurang tepat ada 11 orang (28,95%), dan yang menyatakan tidak tepat tak seorang pun. Maka dapat disimpulkan bahwa

dari 38 responden yang merupakan karyawan pada bagian departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan pernyataan bahwa perusahaan selalu memperhatikan tingkat usia dalam memberikan bobot kerja dengan sebanyak 27 orang (71,05%)

Tabel III.18.Usia karyawan yang diterima oleh perusahaan sesuai dengan aturan kerja yang dimiliki

No	Usia karyawan yang diterima oleh perusahaan sesuai dengan aturan kerja yang dimiliki	Jumlah Responden	Persentase
1	Tepat	37	97,37%
2	Kurang Tepat	1	2,63%
3	Tidak Tepat	-	-
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2014

Dari Tabel III.17 tanggapan responden mengenai pernyataan usia karyawan yang diterima oleh perusahaan sesuai dengan aturan kerja yang dimiliki. Jumlah responden yang menyatakan tepat ada 37 orang (97,37%), yang menyatakan kurang tepat ada 1 orang (2,63) dan yang menyatakan tidak tepat tak seorang pun. Maka dapat

disimpulkan bahwa dari 38 responden yang merupakan karyawan pada bagian departemen food & beverage di hotel mutiara merdeka pekanbaru menyatakan tepat dengan pernyataan bahwa usia karyawan yang diterima oleh perusahaan sesuai dengan aturan kerja yang dimiliki dengan hasil responden sebanyak 37 orang (97,37%).

Tabel III.19

Rekapitulasi Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Indikator	Tanggapan Responden			Jumlah
		Tepat	Kurang Tepat	Tidak Tepat	
1.	Pendidikan	16 (42,10 %)	17 (44,74 %)	5 (13,16 %)	38 (100 %)
2	Pengalaman	15 (39,47	23 (60,53%	-	38 (100%

		%)	)		)
3	Kesehatan Fisik dan Mental	38 (100%)	-	-	38 (100%)
4.	Usia	25 (65,79 %)	13 (34,21%)	-	38 (100%)
	Jumlah	94	53	5	152
	Rata-rata	23,5	10,6	1	(53%)
	Persentase	(61,8)	(34,87)	(0,66)	(53%)

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang meliputi pendidikan/prestasi akademis, pengalaman kesehatan fisik dan mental dan usia. secara keseluruhan hasilnya adalah tepat yaitu dengan persentase

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Penempatan Karyawan Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru., maka pada bab ini akan diuraikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa ada masalah yang dihadapi Hotel Mutiara Merdeka adalah belum dilaksanakannya Penempatan Karyawan dengan baik

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, antara lain :

1. Pihak Hotel Mutiara Merdeka tidak boleh mengabaikan masalah penarikan dan penempatan karyawan begitu saja, karena dapat mengakibatkan pihak perusahaan tidak memperoleh personalia yang tepat, baik dalam arti

61,8%. Namun begitu persentase dari tanggapan responden yang menyatakan kurang tepat juga cukup besar yaitu dimana responden yang menyatakan kurang tepat dengan persentase 34,87% sedangkan yang menyatakan tidak tepat ada 0,66%.

dan benar meskipun seleksi telah dilakukan. Sehingga perusahaan tidak mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan.

- b. Penempatan pada Departemen Food & Beverage di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dilihat dari faktor-faktor penempatan karyawan adalah prestasi akademis menjadi faktor yang paling dominan dalam penempatan sedangkan faktor yang kurang tepat adalah yaitu faktor pengalaman.

kualitas maupun kuantitas yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2. Didalam menempatkan karyawan yang baru maupun yang lama, pihak Hotel Mutiara Merdeka
3. Pekanbaru juga harus memperhatikan tingkat pendidikan formal karyawan yang bersangkutan. Pihak Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sebaiknya memilih dan menempatkan karyawan yang

sesuai pendidikannya dalam jabatannya masing-masing. Serta sebaiknya memiliki pendidikan formal berbasis perhotelan, seperti SMK Perhotelan, Diploma Perhotelan dan Sarjana-sarjana yang ahli.

4. Perlu diadakannya pelatihan kembali apabila penempatan tenaga kerja tidak sesuai dengan analisa jabatan. Karena hal ini akan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan nantinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala pujian Bagi Mu ya Allah atas KasihMu disepanjang hidupku. PenyertaanMu yang memampukanku menyelesaikan skripsi ini meskipun begitu banyak rintangan yang kulalui untuk menempuh perjalanan ini tapi satu hal ku percaya, Allahku yang hebat pasti membuka jalan bagi setiap orang yang percaya dan berpengharapan didalam iman. Izinkan penulis dengan segala kerendahan hati untuk menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak DR. Meyzi Heriyanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, petunjuk serta saran sehubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Niaga yang turut memberikan rekomendasi pemikiran dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Delita. Selaku HRD Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dan juga sekretasis yang juga turut memberikan bantuan yang sangat berguna bagi penulis selama penelitian dan semua karyawan yang ada dan terkhususnya kepada karyawan Departemen Food & Beverage yang ikut mendukung penyelesaian penelitian ini.
4. Keluargaku yang tercinta Bapak S.Siregar dan Ibu M.N. Sinaga, Kiranya berkat kesehatan senantiasa Tuhan Limpahkan kepada Bapak dan Ibu, Terimakasih untuk Abangku Apriadi Siswanto Siregar dan juga Adik-adikku Febrianton Siregar dan juga Melisa Rosalina Siregar Terimakasih untuk Doa serta dukungan yang selama ini kalian berikan.

DAFTAR PUSTAKA

Henri Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Mathis, Robert L. And John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke praktek)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Siswanto, B 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.

Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.