

TESIS

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PENGEMBANGAN MODEL PENEMPATAN KERJA
BERBASIS KOMPETENSI
DI PT ARTISTAMA ANDALAN MANDIRI
SURABAYA**

Uk B
Eke
TPS. 11/11
Rah
P



**OLEH :
NUANSA RAHMADI
070942014**

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**

**PENGEMBANGAN MODEL PENEMPATAN KERJA
BERBASIS KOMPETENSI
DI PT ARTISTAMA ANDALAN MANDIRI
SURABAYA**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Airlangga**

**OLEH :
NUANSA RAHMADI
070942014**

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**

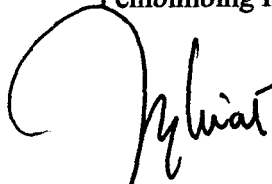
LEMBAR PENGESAHAN

Penulisan Tesis ini telah disetujui

Tanggal 18 Juli 2011

Oleh:

Pembimbing I



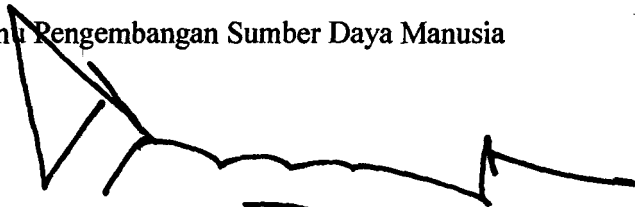
Prof. DR. Drs. Jusuf Irianto M.Com

Pembimbing II

Drs. Gatot Pramuka MS

Mengetahui:

KPS S2 Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia



DR. Drs. Falih Suaedi M.Si

Telah diujikan pada:

Tanggal 28 Juli 2011

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : DR. Drs. Falih Suaedi, M.Si

Anggota : 1. Prof. DR. Drs. Jusuf Irianto, M.Com

2. Drs. Roestoto Hartojo Putro, SU

3. Drs. Gitadi Tegas Supramudyo, M.Si

Handwritten signatures of the thesis examiners, corresponding to the names listed on the left. The signatures are written in black ink on a white background. The first signature is the most prominent and appears to be 'Falih Suaedi'. Below it are two smaller signatures, one of which appears to be 'Jusuf Irianto' and the other 'Roestoto Hartojo Putro'. The third signature is partially obscured and appears to be 'Gitadi Tegas Supramudyo'. Each signature is written over a dotted line.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Bagian atau keseluruhan isi tesis ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi tesis.

Surabaya, 14 Juli 2011

Penyusun



Nuansa Rahmadi

MOTTO

“Saya melangkah, dan langkah saya terus maju.....”

“Bismillahirrohmanirohim, langkah saya selalu didasari oleh niat yang baik.....”

-Nuansa Rahmadi-

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Penempatan kerja berbasis kompetensi adalah suatu hal yang cukup penting di dalam perjalanan suatu perusahaan, yang mana kompetensi dari individu yang ada di perusahaan tersebut akan menentukan maju mundurnya perusahaan bersangkutan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah upaya dari individu yang mempunyai ketidaksamaan latar belakang pendidikan dengan bidang kerjanya. Dan hal tersebut memang cukup menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Dalam perjalanan dan prosesnya untuk menyelesaikan tesis ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua, bapak dan mama, beserta dengan seluruh keluarga besar yang terus mendukung untuk penyelesaian studi ini.
2. Pembimbing pertama dan pembimbing kedua tesis ini, Prof DR Jusuf Irianto dan Drs Gatot Pramuka MSi.
3. Ketua Program Studi S2 Ilmu Pengembangan SDM DR Falih Suaedi.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Departemen Administrasi FISIP.
5. Mas Tino-Sekretariat S2 FISIP, atas ketelatenannya dalam membantu hal keadministrasian studi saya, termasuk juga mbak Isti dan mas Sis yang selalu membantu di ruang AN.
6. Teman-teman S2 angkatan 2009
7. Teman-teman dari lintas fakultas dan juga universitas
8. Yang tidak sempat saya sebutkan namun merasa berjasa dan berguna dalam penyelesaian tesis ini, semoga Tuhan yang akan membalasnya.

Akhirnya semuanya selalu saya ucapkan terima kasih dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Kalaupun ada kekurangan ataupun kelebihan yang terjadi itu wajar, karena kita semua memang sedang dalam proses belajar untuk menjadi lebih baik.

Penulis

Nuansa Rahmadi

RINGKASAN

Pengembangan Model Penempatan Kerja Berbasis Kompetensi di PT Artistama Andalan Mandiri Surabaya

Nuansa Rahmadi

Penempatan kerja merupakan salah satu bagian penting di dalam mekanisme pengembangan karyawan dalam sumber daya manusia, karena nantinya dengan proses ini dapat dilihat karyawan yang mana yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penempatan kerja berbasis kompetensi adalah upaya pengembangan karyawan di dalam unit kerja di suatu organisasi agar mampu bekerja maksimal sesuai dengan bidang kerjanya walaupun karyawan tersebut tidak mempunyai latar belakang yang cukup sesuai dengan tugasnya.

Penelitian ini berusaha menjawab pengembangan model penempatan kerja dari yang ada di PT Artistama Andalan Mandiri melalui penempatan kerja berbasis kompetensi. Penempatan kerja berbasis kompetensi dapat dilihat dari aspek-aspek kemampuan, pengetahuan, dan tindakan dari karyawan di dalam unit kerja yang kesemuanya tidak memiliki latar belakang yang sama atas bidang kerjanya tersebut.

Penelitian diawali oleh adanya temuan permasalahan yang menyebutkan bahwa kinerja keadministrasian perusahaan tidak bisa mencapai produktivitas yang maksimal dikarenakan adanya ketidaksesuaian dari karyawan di bagian administrasi terhadap bidang kerjanya. Uraian teori yang digunakan mengacu pada konsep model, kompetensi, dan penempatan kerja. Sedangkan metode penelitian menggunakan tipe deskriptif kualitatif, serta teknik penentuan informan langsung ditentukan berdasarkan proporsi masing-masing keluasan informasi yang bisa didapatkan. Sementara pengumpulan data mayoritas dilakukan dengan wawancara ditunjang oleh observasi dan dokumentasi kegiatan perusahaan yang memungkinkan. Dan pengolahan datanya dilakukan atas dasar informasi yang didapatkan setelah melakukan proses wawancara.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengembangan model penempatan kerja di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang ada di perusahaan masih mencerminkan faktor-faktor individu tertentu dengan mengesampingkan kompetensi latar belakang pendidikan individu yang bersangkutan khususnya di bidang keuangan dan legal. Dalam hal ini akibat yang terjadi adalah kelambanan pekerjaan administrasi perusahaan yang berdampak langsung serta juga signifikan bagi perusahaan. Oleh karenanya pengembangan kerja itu didasari oleh kompetensi yang ada baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi karyawan. Dua

proses ini harus saling terkait dalam upayanya untuk menjadikan sebuah pekerjaan individu di dalam perusahaan menjadi tepat, cepat, dan juga kompetitif.

Sebagai bagian akhir dari penelitian ini adalah suatu bentuk pengembangan model penempatan kerja berbasis kompetensi yang mana menekankan pada usaha-usaha individu bagi bidang kerjanya. Proses pengembangan model tersebut akan terintegrasi dinamis dengan keadaan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan, sehingga produktivitas serta pencapaian target di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal.

SUMMARY

Development of Competency-Based Job Placement Model At PT Artistama Andalan Mandiri Surabaya

Nuansa Rahmadi

Job placement is one important part in employee development mechanism in human resources, because later on with this process can be seen that where the employee in accordance with the needs of the organization. Competency-based job placement is the development efforts of employees in the unit in an organization to be able to work optimally in accordance with the field work even if the employee does not have sufficient background in accordance with their duties.

This study attempted to answer the development model of the existing work placement at PT Artistama Andalan Mandiri through competency-based job placement. Competency-based job placement can be seen from the aspects of skills, knowledge, and actions of employees in work units all of which do not have the same background of the field work.

Research initiated by the finding that the performance problems mentioned administratively companies can not achieve maximum productivity from employees due to the mismatch in the administrasi to the plane works. The description refers to the theory used the concept of models, competencies, and job placement. While the methods of qualitative research using descriptive type, as well as the technique of determining the informant directly determined by the proportion of each of the breadth of information that can be obtained. While the majority of data collection is done by interview supported by observation and documentation that allows corporate activities. And data processing done on the basis of information obtained after conducting the interview process.

The results of this study indicate that there is a model development work placement within the company. Work placement at the company still reflects a specific individual factor to the exclusion of the competence of individual educational background is concerned, especially in finance and legal. In this case what happens is due to inaction on the administrative work as well as companies that have a direct impact is also significant for the company. Therefore the development work was based on the competencies that exist both in the company and the employee side. These two processes should be linked in an attempt to make an individual a job within the company to be precise, fast, and too competitive.

As the final part of this research is a form of development of competency-based job placement model which emphasizes the individual efforts for field work. The process of model development will be integrated with the state of dynamic work environment that occurred in the company, so that productivity and achievement of targets within the company can run well and achieve maximum results.