

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022



Oleh :

YOGI OKTARINANDO
NIM : 191000213461058

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
TAHUN 2022

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit
di Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

Oleh:

**YOGI OKTARINANDO
191000213461058**

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
TAHUN 2022**

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

YOGI OKTARINANDO
191000213461058

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan tim penguji

Komprehensif Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit

Fakultas Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, September 2022

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



(Elsi Susanti, SE., MM)

Pembimbing II



(Ns. Yasherly Bachri, S.Kep., M.Kep)

Diketahui /Disetujui

Ka.Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



(Silvia Adi Putri,SKM.,M.Kes)
NIDN:1027108603

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh :

YOGI OKTARINANDO
191000213461058

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Pada Tanggal, 09 September 2022
Dan dinyatakan **LULUS**
Tim Penguji

Penguji I



(Silvia Adi Putri, SKM.,M.Kes)

Penguji II



(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

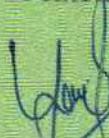
Mengetahui,

Pembimbing I



(Elsi Susanti, SE., MM)

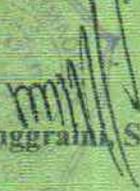
Pembimbing II



(Ns. Yasherly Bachri, S.Kep., M.Kep)

Mengesahkan,

Dekan
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb)

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : **YOGI OKTARINANDO**
Nim : 191000213461058
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl Lahir : Marempan Bengkalis, 24 Oktober 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : JL. Mr. M. Roem No. 34 Kel. Guguk Malintang
Kota Padang Panjang

NAMA ORANG TUA

Ayah : **MARDAWAM SAINADI**
Ibu : **YUSNIAR**
Alamat : JL. Mr. M. Roem No. 34 Kel. Guguk Malintang
Kota Padang Panjang

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2004-2005 : TK Bhayangkari Padang Panjang
2005-2013 : SD Plus Muhammadiyah Padang Panjang
2013-2016 : SMP Muhammadiyah Padang Panjang
2016-2019 : SMA Swasta Karya Bhakti Bukittinggi
2019 – Sekarang : D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang Maha Kuasa..

Sembah sujudku kepadamu atas segala karunia yang telah Engkau berikan kepada hambaMu yang do'if ini. Betapa angukuhnya aku jikalau syukur tidak ku ucapkan. Betapa kufurnya aku jikalau rizkiMu tidak ku syukuri. Sesungguhnya azab Mu sangatlah pedih. Terima kasih atas kemudahan yang Engkau berikan, tidaklah bisa ku dapat selesaikan skripsi ini tanpa ada keridhoan darimu. Lindungilah aku, ampunilah aku dan jauhkanlah aku dari segala marabahaya. Sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Hanya kepadamu aku menyembah dan hanya kepadamu aku memohon pertolongan. Allahu Akbar, Shalawat dan salam semoga disampaikan kepada Rasulullah Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya. Aamiin.

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang ku sayangi...

Yang Pertama..

Mama, Papa, beserta keluarga besar.

Ingatkun ketika aku masih kecil. Yang mengajarkan aku shalat, mengaji dan budi pekerti yang akan berguna dimasa yang akan datang. Karya tulis ilmiah ini ku persembahkan untuk Mama, Papa yang selalu menyayangi anak-anak yang nakal ini. Setidaknya karya tulis ilmiah ini akan mengangkat derajat keluarga dan ilmu yang berguna dimasa depan. Sikit sekali membuat kata-kata special untuk bisa mengungkapkan rasa gembira untuk keluarga besar. Akan habis satu kodit tinta jikalau ku tuliskan semua ungkapan bahagia ini untuk kalian yang sudah mendidik aku yang pembangkuang.

Terima kasihku tak lupa untuk Anic, Om yang sudah banyak memberi nasihat, memberikan stimulus yang luar biasa sehingga keponakanmu ini bisa merasakan nikmatnya meraih gelar ahli madya. Suatu hari nanti akan terasa bagiku nasihat yang telah kalian berikan untukku menatap dunia yang lebih kejam.

Kakak-kakak yang ku sayangi, kalianlah penyemangat aku untuk bisa menjadi yang terbaik, menjadi contoh yang baik serta mengajarkan segala hal yang baik-baik. Terima kasih banyak atas semangat itu Wahyu Oktaviano, Mery Louisa, dan Venny Anggesela.

Yang Luar Biasa..

Sahabat-sahabatku...

Tidak ada teman yang sempurna. Tapi hadirnya kalian semuanya lebih terasa sempurna. Terima kasih atas cambuk yang membuatku semangat untuk menyelesaikan tesi ini. Tidaklah mudah hari-hariku tanpa kalian, Farhan, Gevin dan Ripandi yang sudah seperti keluarga sendiri. Terima kasihku kepada Revina Fatril yang telah menyemangatkanku untuk bisa wisuda. Terima kasih untuk semua rekan-rekan DII Administrasi Rumah Sakit khususnya Roguler B, kalian luar biasa. Terima kasih juga kepada keluarga besar Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang yang sudah

mengizinkanmu menyelesaikan kti ini, dari zaman revisi sampai ke zaman lembar pengesahan penguji. Dan terima kasih untuk keluargaku DII Administrasi Rumah Sakit atas motivasi yang luar biasa. Semoga hubungan kita akan tetap terjalin sepanjang masa.

Tidak ketinggalan kepada sahabat-sahabat kecilku di Padang Panjang yang selalu setia untukku sampai sekarang. Thank's bro.

Yang Spesial..

Dosen Penasihat dan Dosen Pembimbing..

Semuanya akan sia-sia jika tidak ada kritik dan saran dari Bapak untuk kami. Terima kasih kepada Deban DII Adm. Rumah Sakit Ibu Yulia Angraeni, S.ST., M.Kes yang sudah mempermudah kami. Terima kasih kepada Kasjer DII Adm. Rumah Sakit Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes. Terima kasih banyak Ibu..

Terima kasih juga untuk Dosen Penasihat Akademik Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes atas motivasi luar biasanya selama saya menjadi Mahasiswa di WMSB Bukittinggi. Terima kasih untuk Dosen Pembimbing Skripsiku Ibu Eloi Susanti, SE., MM dan Ibu Nt. Yasherry Bachri, S.Kep., M.Kes yang sudah membimbing saya selama menyelesaikan kti. Tidak hanya itu. Semangat juga dibakar oleh Ibu agar saya bisa wisuda November 2022. Terima kasih kepada Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes dan Bapak Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes yang telah bersedia menjadi Dosen Penguji yang luar biasa serta memberikan sarannya untuk dapat menyempurnakan kti ini.

Seluruh Dosen di IAIN Bukittinggi beserta staff

Terima kasih banyak untuk semua ilera, didikan dan pengalaman sangat berarti yang telah diberikan kepada saya selama ini Bu, Pak..

Yang Sogalanya..

Bidadari Penyelamat..

Sudah banyak cerita yang kita lalui bersama. Tidak hanya sebatas penyemangat kuliah. Tapi kamulah penyelamat jikala aku terperosok. Sulit dibayangkan mengapa Tuhan mempertemukan kita di kota ini. Banyak hal yang kita lalui bersama, tidak sedikit haru biru yang menyelimuti kita dan tidak pula terhitung jumlah suka cita yang kita rasakan berdua. Setelah ini banyak jalan berlabang yang akan kita tempuh. Kamulah yang mengerti keadaan sulitku. Tidak ada kata-kata special untuk bagian ini. Pintaku adalah teraplak bersamaku apapun yang terjadi. Terima kasih Revina Fatril.

Serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas akhir ini...

Dan terima kasih untuk DII Administrasi Rumah Sakit Angkatan 2019 sampai 2022 yang sudah mewarnai hari-hariku selama ini. Thank's bro..

Yogi Oktaviananda

ABSTRAK

YOGI OKTARINANDO

Gambaran Penempatan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

ABSTRAK

Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas atau pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dikerjakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta untuk mempertanggung jawabkan segala risiko dan probalitas yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran penempatan kerja terhadap karyawan . Tujuan khusus dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi pendidikan Karyawan, distribusi frekuensi pengetahuan kerja Karyawan, distribusi frekuensi pengalaman kerja Karyawan, distribusi frekuensi keterampilan kerja Karyawan, serta distribusi frekuensi faktor usia Karyawan

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dengan menggunakan metode penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari observasi langsung dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan, penelitian kepustakaan pada sumber-sumber yang terkait dengan onjek penelitian. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 11 orang (34,4%) menyatakan tidak sesuai pendidikan dengan penempatan kerja dan pengetahuan sebagian besar 62,5% kategori sesuai, pengalaman dengan kategori sesuai sebesar 50%, serta sebagian besar keterampilan kategori sesuai sebesar 81,3%, dan yang paling banyak dalam rentang umur 26-35 tahun sebesar 43,8%.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan sudah berjalan sesuai tetapi dilihat dari pendidikan akhir masih ada tidak sesuai dalam penempatannya. Saran di harapkan kepada rumah sakit ditempatkan karyawan sesuai degan pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan serta faktor usia.

Kata kunci : Penempatan, pendidikan

ABSTRACT

YOGI OKTARINANDO

Overview of Employee Work Placement at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang in 2022

ABSTRACT

Placement is the process of filling positions or reassigning employees to new positions or different positions. Job placement is a process of assigning tasks or jobs to employees who have passed the selection to be carried out in accordance with the defined scope, as well as to account for all risks and probabilities that occur on the duties and work, authorities, and responsibilities given to them. This study aims to determine how the description of the work placement of employees. The specific purpose of this study is to describe the distribution of employee education frequency, employee knowledge frequency distribution, employee work experience frequency distribution, employee job skill frequency distribution, and employee age factor frequency distribution.

This research was conducted at Ibnu Sina Islamic Hospital in Padang Panjang using descriptive quantitative approach, with a total sample of 32 people. The data used are primary data obtained from direct observation and secondary data obtained from company documents, library research on sources related to the research object. The technique used in data collection is by distributing questionnaires.

The results showed that there were 11 people (34.4%) who stated that education was not suitable for work placement and knowledge, mostly 62.5% in the appropriate category, experience in the appropriate category by 50%, and most skills in the appropriate category at 81.3%. , and the most in the age range of 26-35 years by 43.8%.

The conclusion of this study shows that the placement of employees has been running according to the final education level but there are still not appropriate placements. Suggestions are expected for hospitals to place employees according to education, knowledge, experience and skills as well as age factors.

Keywords: Placement, education

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alami, segala puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul **“GAMBARAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG** tepat pada waktunya.

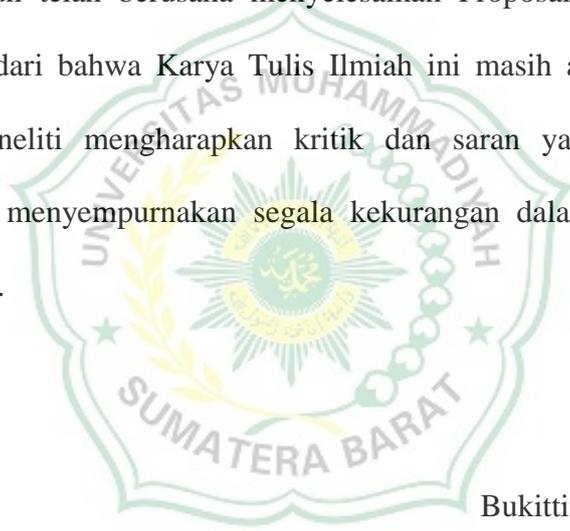
Adapun tujuan dari penelitian Proposal ini adalah untuk mengetahui bagaimana Gambaran Penempatan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Penulis menyadari bahwa proposal ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Elsi Susanti, SE., MM, selaku pembimbing 1 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa kuliah.
4. Ibu Ns. Yasherly Bachri, S.Kep., M.Kep, selaku pembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.

5. Ibu Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Teristimewa orang tua tercinta, terimakasih untuk teman-teman, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, nasehat, pengorbanan, doa dan harapan yang sangat berarti bagi penulis dalam menempuh pendidikan Administrasi Rumah Sakit di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Proposal ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.



Bukittinggi, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP

HALAMAN PESEMBAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Penempatan Kerja	13
a. Definisi Penempatan Kerja.....	13
b. Tujuan Penempatan Kerja	14
c. Batasan Penempatan Kerja Karyawan.....	15
d. Langkah-langkah Penempatan Kerja Karyawan	16
e. Indikator Penempatan Kerja	20
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	21
B. Kerangka Teoris	23
C. Definisi Operasional Variabel	23

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	27
B. Desain Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	
a. Populasi	27
b. Sampel	28
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	
a. Sumber Data	27
b. Teknik Pengumpulan Data	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah Singkat Yarsi Sumabr	31
2. Sejarah Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang	33
3. Visi dan Misi Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang	33
4. Struktur Organisasi.....	34
B. Hasil Penelitian	
1. Pendidikan.....	36
2. Penempatan Kerja Karyawan.....	37
C. Pembahasan Penelitian	
1. Pendidikan.....	38
2. Penempatan Kerja Karyawan.....	42

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Defenisi Operasional	24
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pendidikan	36
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Penempatan Kerja.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Pemikiran	23
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (*kuantitatif*) dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Kerja Karyawan di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan kerja adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Daryanto 2017)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini ketenaga kerjaan sebagai upaya pembangunan tersebut yang merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja perlu mendapat suatu posisi kerja atau penempatan kerja berdasarkan kemampuannya seperti pendidikan, keahlian dan pengalaman. Dan perlu diketahui bahwa kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi kegiatan tenaga kerja adalah merupakan kegiatan awal dari manajemen

personalia yang disebut juga dengan analisis jabatan atau analisis tugas.(Chris Rowley dan Keith Jackson 2012)

Rumah sakit yang memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. Kualitas pelayanan karyawan Rumah Sakit dapat dicapai dengan maksimal, jika didukung dengan tingkat kemampuan karyawan, sedangkan tingkat kemampuan karyawan sangat erat kaitannya dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi karyawan tentu saja tergantung dari latar belakang pendidikan, sertifikasi atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan yang sesuai dengan bidangnya dan pekerjaan yang sesuai, maka kerja karyawan akan dapat tercapai dengan baik. (Price 2011)

Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan juga disebut sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dari resiko tugas atau pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu

kunci yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Untuk penempatan kerja, perusahaan tidak harus menempatkan karyawannya diposisi yang ditawarkan, tetapi bisa juga ditempatkan diposisi yang lain yang memang karyawan mempunyai potensi dibidang tersebut. Penempatan pada posisi yang tepat bukan hanya idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan, dengan demikian karyawan yang bersangkutan harus dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian fisik dan kesesuaian mental yang merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. (Prof. T.V. Rao)

Menurut (Siswanto, 2000 : 8) yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi kebutuhan dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko tugas yang diberikan. (Siswanto 2000)

Dari pengertian penempatan tersebut, penempatan berarti menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di jabatan atau kedudukan tertentu dalam organisasi. Dengan lebih lanjut proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk men

gerakkan sesuatu pekerjaan selanjutnya menjadi orang yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan yang ada dalam organisasi tersebut untuk melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan.

Permasalahan tenaga kerja tidak bisa dipisahkan dari segala tindakan pembangunan nasional begitu juga halnya dengan menjalankan organisasi sehingga dalam menciptakan landasan atau pedoman bagi kegiatan tenaga kerja adalah merupakan kegiatan awal dari manajemen personalia yang disebut dengan analisis jabatan atau analisis tugas.

Berdasarkan hasil observasi peneliti kepada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ada beberapa karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang juga mengeluhkan sering melakukan *double job*. Hal ini dikarenakan penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan dan terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada suatu jabatan yang mengakibatkan karyawan diharuskan untuk mengisi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan keterampilan yang dimiliki. Kesalahan dalam Penempatan Karyawan inilah sebabnya menimbulkan karyawan yang akhirnya bingung dan kewalahan dalam melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, keadaan ini menyebabkan terjadinya kekurangan efektivitas kegiatan karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Pernyataan diatas juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, dkk (2015) yang mengatakan dengan dipengaruhi

oleh penempatan pegawai, mutasi pegawai dan promosi pegawai. Kurniawan (2017) meneliti tentang gambaran dan penempatan kerja terhadap karyawan pada Rumah Sakit Umum Haji Medan dengan kesimpulan bahwa proses penempatan efektif akan mampu menghadirkan sumber daya manusia yang terbaik untuk bisa ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga gambaran dan penempatan karyawan akan berdampak besar pada kerja karyawan.

Dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan pasien yang berkualitas maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan kerja karyawan agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk pasien. Untuk mencapai tujuan tersebut, kerja yang baik dari para karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan Rumah Sakit Tipe C yang memiliki misi dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang profesional dengan melengkapi sarana dan prasarana Rumah Sakit serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan menerapkan nilai-nilai Islami. Namun, misi yang diharapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang belum tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Penempatan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang?
2. Faktor apakah yang mempertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang?

C. Batasan Masalah

Batasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Luas lingkup hanya meliputi gambaran penempatan kerja karyawan
2. Informasi yang disajikan yaitu : Defenisi penempatan kerja, tujuan penempatan kerja, langkah-langkah penempatan kerja, batasan penempatan kerja, indicator penempatan kerja dan faktor-faktor penempatan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dibedakan menjadi 2 tujuan yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui atau meneliti gambaran penempatan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk melihat gambaran Pendidikan Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang?
- b. Untuk melihat gambaran Penempatan kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang?

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada direksi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dalam merancang kebijakan yang terkait dengan system rekrutmen, penempatan kerja untuk meningkatkan kerja karyawan Rumah Sakit.

2. Bagi Penulis

Menambah Pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang system rekrutmen, penempatan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting. Perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi yang memberikan masukan (input) yang diolah organisasi, sehingga menghasilkan pengeluaran (output). Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasional organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Banyak para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang manajemen, tetapi pada prinsipnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama.

Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Kemudian menurut Bangun (2012:5) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Yani (2012:2) sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar dan modern, namun tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu

perusahaan mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi dan mengevaluasi mereka sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia juga disebut sebagai personil tenaga kerja, pekerja atau karyawan yang memiliki potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan yang dikuti jurnal Anshori, S (2019), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan

program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Disiplin*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

Agar fungsi manajemen tercapai, maka harus diperhatikan langkah awal dalam memilih sumber daya manusia sehingga terwujudnya kerja karyawan yang baik.

2. Penempatan Kerja

a. Definisi Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas atau pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dikerjakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta untuk mempertanggungjawabkan segala risiko dan probabilitas yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Badriyah (2017:123) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Badriyah (2017:123) penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2012:63) penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) [pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus menelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan

itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Rumawas (2018:88) mengemukakan bahwa tujuan seleksi adalah penempatan (*placement*) atau menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting menempatkan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Gaol dalam Rumawas (2018:88) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan *placement* (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan yang berlainan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

b. Tujuan Penempatan Kerja

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Penempatan kembali pegawai dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi, *supply* dan ketersediaan pegawai secara internal dan eksternal, peningkatan karir dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Badriyah (2017:124), maksud penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria kemampuan, kecakapan dan keahlian.

c. Batasan Dasar Penempatan Karyawan

Setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja, fungsi manajemen tenaga kerja yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan pegawai, penempatan pegawai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman setiap instansi pemerintah tetapi juga menjadi keinginan pegawai. Dengan begitu tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang

diberikan kepadanya dan akibat yang menguntungkan setiap instansi pemerintahan adalah meningkatnya semangat pegawai dan kegairahan kerja serta kedisiplinan kerja pegawai.

Dalam melaksanakan pameran bakat dan keahlian dari pegawai yang akan ditempatkan mempunyai prinsip yang diperlukan dalam penempatan pegawai adalah *The Right Man In The Right Job*. Hal ini dimaksudkan agar penempatan pegawai yang dilakukan menjadi efektif agar tujuan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan sehingga penempatan pegawai yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tingkat kreatifitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap suatu pekerjaan.

Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab, (Sastrohadiwiryo, 2003:362).

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam dan maupun diluar negeri. Penempatan tenaga kerja berdasarkan atas azas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa deskriminasi.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan pegawai oleh pelaksana dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan pegawai. Pelayanan penempatan pegawai bersifat terpadu dalam suatu system penempatan pegawai yang meliputi unsur-unsur berikut :

- a. Pencari Kerja
- b. Lowongan Pekerjaan
- c. Informasi Pasar Kerja
- d. Mekanisme Antar Kerja
- e. Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja

Unsur-unsur system penempatan pegawai tersebut dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditunjukkan terwujudnya penempatan pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai terdiri dari

- a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan
- b. Lembaga swasta yang berbadan hukum

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai

dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Berikut ini adalah akibat dari kesalahan dalam penempatan pegawai berdampak pada :

1. Meningkatnya absensi
2. Timbulnya konflik
3. Meningkatnya kecelakaan kerja
4. Meningkatnya Labor Turn Over
5. Menurunnya semangat kerja

d. Langkah-Langkah Penempatan Kerja

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah, adapun langkah analisis jabatan menurut Hasibuan (2001 : 29) adalah :

- 1) Menentukan penggunaan hasil informasi jabatan, dimana penggunaan hasil analisis jabatan dapat digunakan untuk *job description*, *job satisfaction* dan *job evaluation* dalam pengadaan karyawan.
- 2) Mengumpulkan informasi tentang latar belakang, penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau informasi latar belakang seperti bagan organisasi, bagan proses dan uraian pekerjaan.

- 3) Menyeleksi atau mengangkat pegawai dan kemudian ditempatkan pada suatu jabatan yang akan dianalisis, hal ini digunakan untuk menghemat biaya dan waktu jika banyak pekerjaan yang akan dianalisis.
- 4) Mengumpulkan analisis jabatan. Penganalisis mengadakan analisis jabatan secara actual dengan menghimpun data tentang aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan yang diperlukan kondisi kerja dan syarat-syarat personal yang akan melaksanakan pekerjaan.
- 5) Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan, analisis jabatan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan.
- 6) Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, penganalisis kemudian menyusun uraian pekerjaan, uraian jabatan dan evaluasi pekerjaan.
- 7) Meramalkan atau memperhitungkan perkembangan perusahaan, untuk memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan supaya mereka dapat tetap melaksanakan pekerjaan.

Dengan memperhatikan langkah-langkah analisis jabatan maka penganalisis akan memperoleh hasil yang baik.

e. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2013:117) penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator yaitu :

a. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

1. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
2. Pendidikan alternative, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada saat ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

1. Pengetahuan mendasari keterampilan
2. Memahami tentang produk
3. Peralatan kerja
4. Prosedur dan metode proses pekerjaan

c. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikatornya keterampilan kerja adalah :

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lainnya.
2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik dan lainnya.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan menawarkan barang atau jasa dan lainnya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

1. Pekerjaan yang harus dilakukan
2. Lamanya melakukan pekerjaan itu

e. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2016:129) Faktor yang mempengaruhi penempatan kerja yaitu :

a. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai suatu pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka pegawai tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai hendaknya perlu mendapatkan suatu pertimbangan pada saat penempatan pegawai. Semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan pegawai untuk menguasai tugas dan pekerjaannya akan semakin tinggi.

c. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai karena tanpa adanya pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang akan merugikan organisasi akan terjadi.

d. Faktor status perkawinan

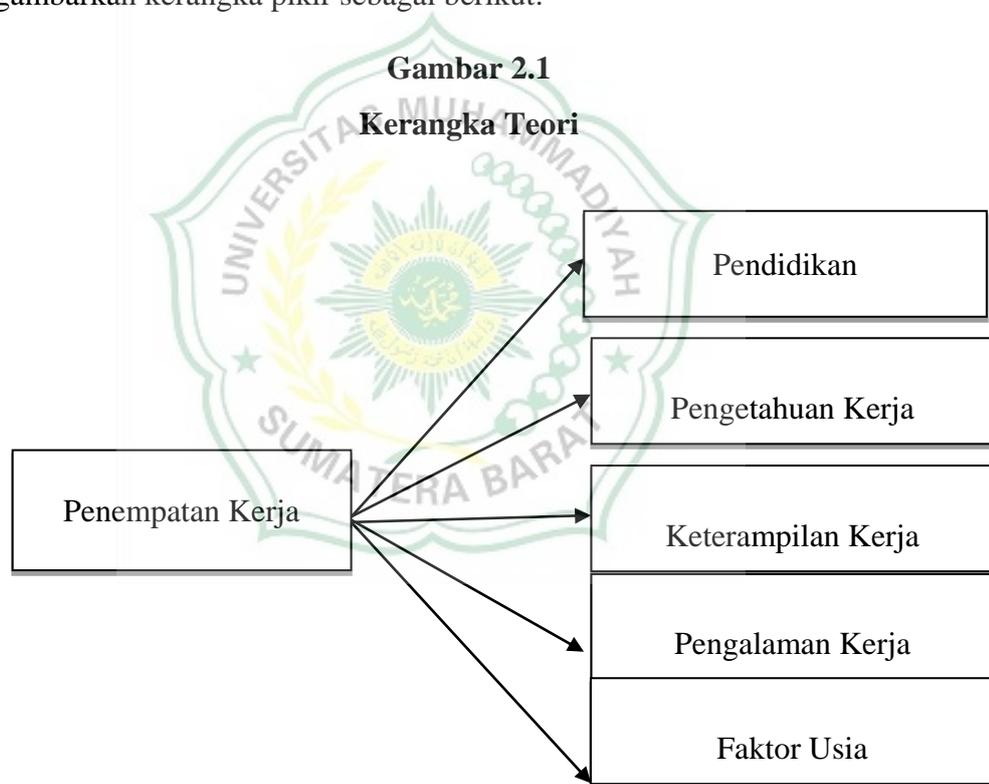
Status perkawinan pegawai perlu mendapatkan perhatian yang sangat penting. Selain itu, kepentingan kepegawaian juga sebagai abhan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

e. Faktor usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pegawai dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih tua.

B. Kerangka Teori

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori di atas dapat di gambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Sumber Teori: Suwatno, 2013

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan sifat tertentu, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran sifat yang lebih baik, Suwatno (2013).

Defenisi Operasional

Tabel 2.1

No	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Pendidikan	Segala upaya yang di rencanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat, sehingga mereka melakukan apa yang di harapkan oleh pelaku pendidikan (tingkat ijazah terakhir yang di miliki responden)	Kuesioner	Menyebarkan kuesioner kepada responden.	Likert	1. Tidak Sesuai apabila $<$ mean 2. Sesuai apabila \geq <u>mean</u>
2	Pengetahuan Kerja	Hasil “tahu” seseorang dan ini terjadi setelah orang melakukan	Kuesioner	Menyebarkan kuesioner kepada responden.	Likert	1. Tidak Sesuai apabila $<$ mean 2. Sesuai

		<p>pengindraan terhadap suatu obyek. Pengetahuan juga disebut sesuatu yang diketahui atau hasil tahu dari diri manusia dan mampu menjawab pertanyaan sehingga seseorang mampu mengambil keputusan.</p>				<p>apabila \geq <u>mean</u></p>
3	Keterampilan Kerja	<p>Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.</p>	Kuesioner	Menyebarkan kuesioner kepada responden.	Likert	<p>1. Tidak Sesuai apabila $<$ mean 2. Sesuai apabila \geq <u>mean</u></p>
4	Pengalaman Kerja	<p>Suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan</p>	Kuesioner	Menyebarkan kuesioner kepada responden.	Likert	<p>1. Tidak Sesuai apabila $<$ mean 2. Sesuai apabila \geq <u>mean</u></p>

		sebelumnya.				
5	Faktor Usia	Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pegawai dengan usia lebih mudah relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih tua.	Kuesioner	Menyebarkan kuesioner kepada responden.	Likert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Sesuai apabila $<$ mean 2. Sesuai apabila \geq mean



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini maka yang menjadi objek dalam penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dengan menggunakan metode kuantitatif. Disini dijelaskan dan diberi gambaran tentang Penempatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Penelitian pada umumnya dilaksanakan pada suatu subyek atau sekelompok subyek untuk mewakili semua anggota kelompok yang disebut populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2017:117) Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 320 orang.

b. Sampel

Data yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah data penempatan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih 100 orang dapat di ambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Dari populasi tersebut di ambil 10% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $10\% \times 320 \text{ karyawan} = 32 \text{ karyawan}$.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan serangkaian data dari beberapa sumber untuk dianalisis, data itu dibedakan menjadi :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh, dikumpulkan dan diolah dari observasi langsung, baik dengan pimpinan atau karyawan yang terkait dalam perusahaan dan pasien di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil observasi berupa tanya jawab dengan pihak karyawan dan pasien.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang ada, yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan, penelitian kepustakaan pada sumber-sumber yang terkait dengan objek penelitian, serta buku literature yang terkait.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sehingga peneliti memperoleh hasil yang diinginkan.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan atau pengamatan langsung adalah dengan mengadakan pengamatan langsung kepada objek penelitian dilapangan, sehingga dengan demikian akan menjamin tingkat validitas data yang diperoleh dalam penelitian..Penelitian lapangan didasarkan pada peninjauan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, mengajukan pertanyaan dan kombinasi dari semua cara diatas.

3. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penulis mungumpulkan data dengan membaca dan mempelajari literature-literatur, karya ilmiah, peneliti terdahulu serta bahan-bahan yang diperoleh dari kuliah maupun perpustakaan atau sumber-sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit

1. Sejarah Singkat Yarsi Sumbar

Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatera Barat didirikan atas prakarsa Bapak Mohammad Natsir, tertuang pada Akta Notaris Hasan Qalbi No. 20 tanggal 31 Januari 1969.

Pada tahun 1968, Bapak M. Natsir berkunjung ke Sumatera Barat atas undangan Yayasan Kesejahteraan. Pada waktu itu, beliau mendapat kesempatan mengunjungi hampir seluruh Kabupaten di Sumatera Barat yang difasilitasi oleh Gubernur Sumbar saat itu, Bapak Harun Zein beserta Muspida Sumbar, dalam rangka pembangunan lahir dan batin di Sumbar.

Sewaktu hendak kembali ke Jakarta, sebagai hasil yang didapatkan selama kunjungan tersebut, Bapak M. Natsir menyampaikan suatu saran tertulis kepada Buya Dt. Palimo Kayo, yang isinya berupa harapan kepada para alim ulama, sebagai pimpinan alimiyah dalam tatanan adat Minangkabau, bersama para cendikiawan, agar dimulailah suatu usaha pelayanan kesehatan berupa poliklinik kecil, dengan harapan agar usaha ini dapat berkembang nantinya.

Saran ini diterima oleh para alim ulama dan cerdik pandai, para ahli dan pemuka-pemuka kaum ibu, direstui oleh Gubernur Sumbar, dan sekaligus bersedia menjadi Pelindung bagi badan pelaksana Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat (Yarsi Sumbar).

Yayasan ini mempunyai tujuan tercapainya derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat seluruhnya melalui pelayanan kesehatan tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit dan asal usul, bertitik tolak dari niat yang diikrarkan, yaitu “Sesungguhnya shalatku, hidupku dan matiku adalah untuk Allah, tuhan semesta alam”.

Untuk mencapai tujuannya, maka yayasan menyelenggarakan upaya kesehatan serta upaya – upaya lain yang berkaitan dengan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan menyelenggarakan usaha – usaha lain yang dapat menunjang tercapainya tujuan yayasan, dan mengelola harta kekayaan yayasan. Guna merealisasikan tujuan tersebut terutama untuk menyelenggarakan upaya-upaya pelayanan kesehatan, yayasan mendirikan Rumah Sakit yang diberi nama Rumah Sakit Islam (RSI) “ Ibnu Sina “ diberbagai daerah di Sumatera Barat, yaitu:

1. RSI Ibnu Sina Bukittinggi, didirikan pada tanggal 30 Oktober 1969.
2. RSI Ibnu Sina Padang Panjang, didirikan pada tanggal 3 Juni 1971.
3. RSI Ibnu Sina Padang, didirikan pada tanggal 30 Mei 1972.
4. RSI Ibnu Sina Payakumbuh, didirikan pada tanggal 3 Oktober 1972,
5. RSI Ibnu Sina Simpang Empat, didirikan pada tanggal 5 Juli 1975.
6. RSI Ibnu Sina Panti, didirikan pada tanggal 10 Oktober 1978.
7. Balai Kesehatan Yarsi Mentawai didirikan Bulan Juni tahun 2005.

Selanjutnya untuk lebih menunjang pelaksanaan misinya, Yayasan juga mendirikan beberapa unit usaha lainnya, yaitu :

1. Sekolah Pendidikan Keperawatan di Bukittinggi, didirikan tahun 1983. Kemudian dikonversikan menjadi Akademi Keperawatan 3 Januari 2000. Selanjutnya sekarang telah berkembang menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Yarsi Sumbar terhitung mulai tanggal 18 Juli 2008 memiliki 3 program studi yaitu program studi DIII Keperawatan, S1 Keperawatan dan DIII Kebidanan.
2. Swalayan Masyithah di Bukittinggi didirikan 16 Juli 1986.
3. PT. Radio Yarsi Citra Mandiri di Simpang Ampek didirikan 2 Agustus 2012

2. Sejarah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Tahun 1970 dahulunya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang berstatus Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah Wakaf dari Warga Bukit Surungan.

Pada Tahun 1989 deresmikanlah sebagai Rumah Sakit Type C oleh Gubernur Sumatera Barat, dan tahun 2012 Rumah Sakit telah terakreditasi untuk 5 Pelayanan dasar yang berlaku hingga Juni 2015, dengan izin operasional sementara yang berlaku hingga desember 2012 yang kemudian berposes untuk mendapat izin operasionalnya

3. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Falsafah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

Visi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

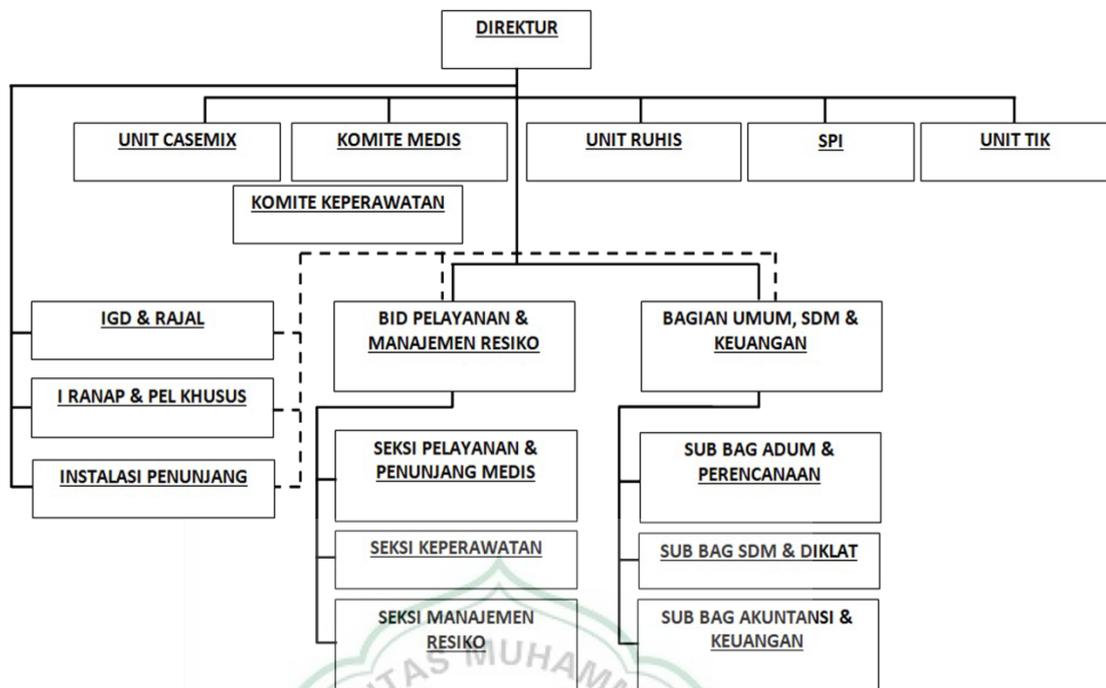
Terwujudnya Rumah Sakit tipe C yang Islami dan terbaik di Sumatera Barat tahun 2021.

Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

1. Memberi pelayanan prima
2. Mewujudkan SDM yang Profesional
3. Melengkapi sarana dan prasarana Rumah Sakit
4. Menerapkan nilai-nilai Islam dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit

3. Struktur Organisasi

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Dipimpin Oleh Seorang Direktur Yang Bertugas Memimpin, Menjabarkan Kebijakan Badan Pengurus Yayasan Dan Misi Rumah Sakit Ke Dalam Kebijakan Pelaksanaan (Operasional) Dan Membina Pelaksanaan, Mengkoordinasikan Dan Mengawasi Pelaksanaan Aktivitas Rumah Sakit Sesuai Yang Ditetapkan Oleh Yayasan Dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku.



B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian tentang “Gambaran Penempatan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022”, Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Dengan total responden sebanyak 32 orang.

Setelah selesainya proses pengumpulan data, setelah itu akan dilaksanakan pengolahan data agar mengetahui bagaimana gambaran dan penempatan kerja terhadap karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022. Analisa ini dilakukan dengan teknik komputerisasi menggunakan aplikasi SPSS Versi 24.

1. Distribusi pendidikan

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pendidikan Berdasarkan Responden Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Pendidikan	f	%
SMA	12	37,5
Diploma	14	43,8
Serjana	6	18,8
Total	32	100

Dari tabel 4.1 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan diperoleh gambaran bahwa dari 32 responden, yang menyatakan sesuai dengan pendidikan SMA sebanyak 6 orang dan menyatakan tidak sebanyak 6 orang. Sedangkan pendidikan diploma menyatakan sesuai sebanyak 11 orang dan tidak menyatakan sesuai sebanyak 3 orang serta pendidikan serjana menyatakan sesuai sebanyak 4 orang dan tidak sesuai sebanyak 2 orang.

2. Distribusi Penempatan Kerja

Tabel 4.2 distribusi frekuensi penempatan kerja berdasarkan responden karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Penempatan	f	%
Sesuai	17	53,1
Tidak Sesuai	15	46,9
Total	32	100

Dari table 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 32 responden yang di teliti diketahui distribusi frekuensi responden Berdasarkan penempatan kerja dari analisa di atas dapat dijelaskan bahwa dari 32 orang responden, 17 orang (53,1%) sesuai dengan penempatan kerja, 15 orang (46,9%) tidak sesuai dengan penempatan kerja. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar penempatan kerja yaitu 17 orang (53,1%) sesuai.

C. Pembahasan

1. Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 32 responden yang pendidikan SMA berjumlah 12 orang yaitu 37,5%, responden yang pendidikan Diploma berjumlah 14 orang yaitu 43,8%, dan responden yang pendidikan Sarjana berjumlah 6 orang yaitu 18,8%. Dan tingkat pendidikannya sesuai dengan penempatan yang diduduki saat ini yaitu sebanyak 20 orang atau 43,8% responden, yang tidak sesuai sebanyak 12 orang atau 37,5%.

Penelitian yang dilakuan oleh MHD. Doni Hadinata (2012) mengatakan pendidikan formal merupakan persyaratan yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dalam proses penempatan pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta. Karenanya pendidikan formal sangatlah berguna untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan intelektual bakal calon tenaga kerja yang nantinya diterima atau tidak diterima dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Seseorang yang mempunyai latar

belakang pendidikan tinggi cenderung lebih bisa dalam menyelesaikan masalah ataupun pekerjaan yang dipangkunya.

Dari data penelitian di atas diketahui bahwa penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang sebagai besar berpendidikan Diploma. Dan sebagian besar penempatan dari pendidikan sudah sesuai. Ada beberapa responden yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Artinya ada 12 orang atau 37,5% tidak sesuai dengan pendidikannya.

2. Penempatan kerja

Berdasarkan table 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 32 responden yang diteliti diketahui distribusi frekuensi responden yang penempatan kerja yaitu 17 orang (53,1%) sesuai dengan penempatan kerja, 15 orang (46,9%) tidak sesuai dengan penempatan kerja. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar penempatan kerja yaitu 17 orang (53,1%) sesuai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh MHD, doni hadinata tahun 2012 Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir masuk dalam kategori Baik hal ini sesuai dengan hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan sebesar 68,75 %, Atau berada pada jarak interval 61-80 %. Dikatakan Baik karena dalam pelaksanaan penempatan pegawai baik dari segi Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, Status

Perkawinan dan Usiatelah sesuai dengan faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai.

Penelitian ini juga di dukung oleh teori suwatno 2013 tentang penempatan kerja karyawan yang terdiri dari pendidikan,, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, usia.Penempatan tenaga kerja berdasarkan atas azas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa deskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tanaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hokum.

Dari data penelitian di atas diketahui bahwa penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang bahwa ada 17 orang (53,1%) yang sudah sesuai dengan penempatan kerja. Meskipun masih ada beberapa orang yang tidak sesuai dengan penempatannya sebaiknya pihak rumah sakit menentukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan indikator penempatannya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa ada 12 orang atau 37,5% tidak sesuai dengan pendidikannya.
2. Diketahui bahwa ada 17 orang atau (53,1%) orang yang sudah sesuai dengan penempatan kerja.

B. Saran

1. Bagi Institusi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh rumah sakit sebagai bahan masukan dalam penetapan kerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat khususnya bagi Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit sebagai bahan penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan mengenai penempatan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sabagai sumber pembelajaran dalam penelitian dan aplikasi ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan serta dapat menambah wawasan saya mengenai. gambaran dan penempatan kerja terhadap karyawan rumah sakit.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Munip.2019. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Kebun Gunung Pamela*. Universitas Medan Area.
- Alwi, Dkk. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat*.
- Arifudin, B. 2021. *Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta*.
- Assa, Dkk. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA*.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Christiani. 2020. *Faktor Terjadinya Penyakit Atau Kecelakaan Akibat Kerja Pada Perawat*.
- Dita, dkk. 2019. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Unit Pelayanan Teknik Di PT. PLN Bangkinang Kota*.
- Edison,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Penerbit ALfabeta.
- Haidir, Sintong P. 2018. *Analisi Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Perawat IRI Dan Rehabilitas Di RSJ Prof. Dr. M. Ildrem Medan Tahun 2018*.
- Hasanah, dkk. 2017. *Pengaruh rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya*.
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heru Purnama. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Dan Hubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

- Hindriari, Reni. 2018. Edison,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Irmadani, Suci. 2018. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sumatera Temberindo Industry Kecamatan TanjungMorawa Tahun 2018*.
- Raja, Barathi. 2018. *Faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja di PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Tinggi*.
- Rizka, Januari. 2021. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja PadaPerawat Di Rumah Sakit*
- Kristiawan, dkk. 2020. *Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Pertambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT. Semen Padang*.
- Lina, Roidah. 2020. *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Sentosa*
- Mangkunegara, A.A.A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- MHD. Doni. 2012. *Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilia*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nurdin, Dkk. 2015. *Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh*.
- Parera, Dkk. 2021. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut*
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rumawas. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Press.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita,Winda. 2013. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Serdamayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Suci Press
- Tijow, Dkk. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 10* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Zainal Veitzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Syarif. 2015. *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (Studi kasus PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)*
- Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.*
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 10* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wijono. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
Jakarta.



LAMPIRAN

GAMBARAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG *KUISIONER*

Tgl.Pengisian :

Mohon diisi dan dijawab pertanyaan dibawah ini dengan benar dan lengkap
(Abdul Munip, 2019)

1. Nama : (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
3. Umur :
 - a. 18-25 Tahun
 - b. 26-35 Tahun
 - c. 36-45 Tahun
 - d. 46-55 Tahun
4. Pendidikan
 - a. SMA atau sederajat
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Prascasarjana

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centan (√) pada kotak yang tersedia untuk masing-masing jawaban pernyataan kuisisioner. Tiap pernyataan hanya boleh ada satu jawaban.
2. Sebelum mengisi daftar pernyataan utama, Bpk/Ibu dimohon untuk mengisi data responden yang penting untuk penelitian ini.

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah sehingga diharapkan semua pernyataan dijawab.
4. Ada lima alternative jawaban yang tersedia, yaitu :
Setuju
Tidak Setuju

Pernyataan Tentang Variabel Penempatan Kerja

No	Pernyataan-Pernyataan	Tanggapan Responden		
		Setuju	Tidak Setuju	TOTAL
a. Pendidikan				
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki			
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan			
b. Pengetahuan Kerja				
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan medis atau perlengkapan kerja lainnya.			
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik			
c. Keterampilan Kerja				
1	Saya menguasai keterampilan yang dipersyaratkan dalam pekerjaan ini			
2	Saya sudah cukup lama bekerja di bidang ini sebelum bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang			
d. Pengalaman Kerja				
1	Menurut saya penempatan karyawan di			

	perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki			
2	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman dibidangnya			
e. Faktor Usia				
1	Menurut saya factor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan			
2	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan			





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN

Jl. By Pass Km 1 No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131
Telp/ WA : 081365848789, Website : fakemipa.umsh.ac.id, Email : fakemipa.umsh@gmail.com

Nomor : 661/IL.3.AU/F/2022 Bukittinggi, 23 *Dzulhijjah* 1443 H
Lampiran : - 22 Juli 2022 M
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth:
Pimpinan RSI Ibnu Sina Padang Panjang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Seiring salam diatas kami doakan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari - hari, Aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah (KTI) mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2021/2022 Genap, maka bersama surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam melakukan penelitian dan pengambilan data awal kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Yogi Oktarindo
NIM : 191000213461058
Judul Penelitian : Gambaran dan Penetapan Kerja Karyawan
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Pembimbing : 1. Elsi Susanti, SE., MM
2. Ns. Yasherly Bachri, S.Kep., M.Kep

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Yuliza Anggraini, S.ST., M. Keb
NIK.140110081







FREQUENCY TABS (SPSS Versi 24)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	32	20	47	32.94	7.500
Penempatan1	32	25	38	31.34	3.571
Valid N (listwise)	32				

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	34.4	34.4	34.4
	Perempuan	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	11	34.4	34.4	34.4
	26-35 Tahun	14	43.8	43.8	78.1
	36-45 Tahun	6	18.8	18.8	96.9
	46-55 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

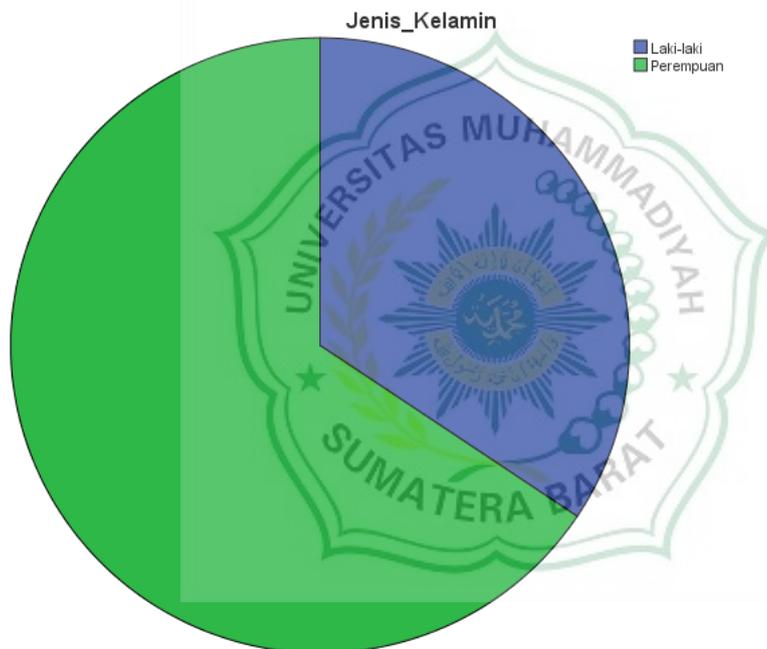
Pendidikan

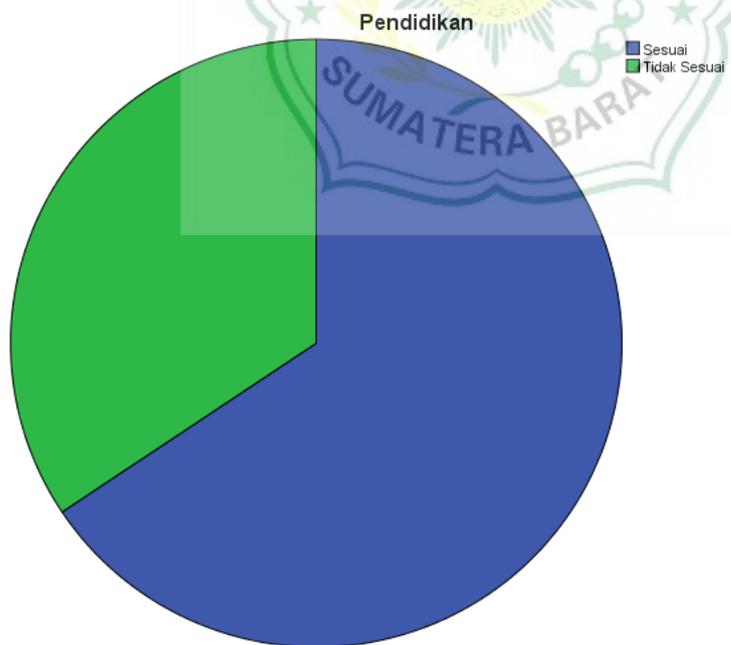
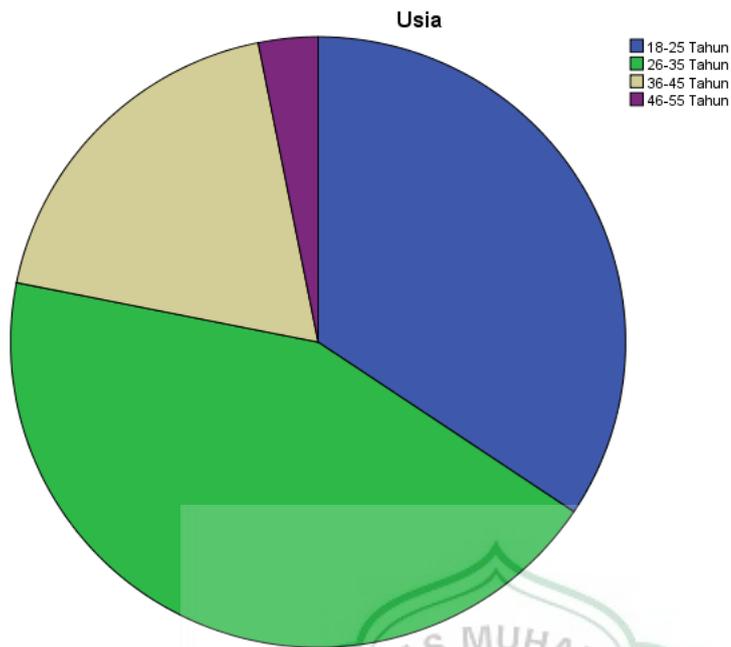
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	21	65.6	65.6	65.6
	Tidak Sesuai	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

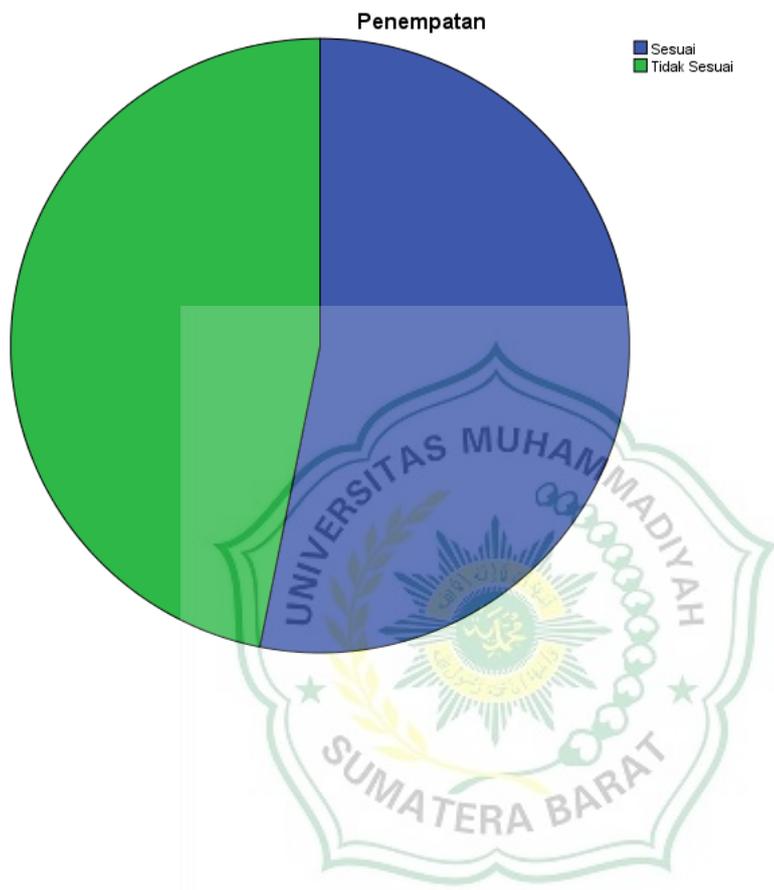
Penempatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	17	53.1	53.1	53.1
	Tidak Sesuai	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pie Chart







**GAMBARAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG TAHUN 2022**

No	JK		Umur			Pendidikan			PENEMPATAN KERJA										Total	Kat	Ket
	Resp	Kat	Ket	Hasil	Kat	Ket	Hasil	Kat	Ket	Akademis		Pengetahuan Kerja		Keterampilan Kerja		Pengalaman Kerja		Faktor Usia			
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	2	PR	31	2	30-39_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	25	2	Tidak_Sesuai
2	1	LK	42	4	50-59_Tahun	SMA	1	Sesuai	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33	1	Sesuai
3	2	PR	28	1	20-29_Tahun	S1	1	Sesuai	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	1	Sesuai
4	1	LK	23	1	20-29_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	35	1	Sesuai
5	2	PR	30	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	1	Sesuai
6	2	PR	24	1	20-29_Tahun	SMA	1	Sesuai	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	1	Sesuai
7	2	PR	26	1	20-29_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	27	2	Tidak_Sesuai
8	1	LK	22	1	20-29_Tahun	DIII	2	Tidak_Sesuai	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	28	2	Tidak_Sesuai
9	2	PR	37	2	30-39_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	28	2	Tidak_Sesuai
10	1	LK	29	1	20-29_Tahun	DIII	1	Sesuai	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	1	Sesuai
11	1	LK	33	2	30-39_Tahun	S1	1	Sesuai	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	1	Sesuai
12	2	PR	39	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35	1	Sesuai
13	1	LK	40	3	40-49_Tahun	DIII	1	Sesuai	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	1	Sesuai
14	2	PR	20	1	20-29_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	31	1	Sesuai
15	1	LK	28	1	20-29_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	26	2	Tidak_Sesuai
16	1	LK	21	1	20-29_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	26	2	Tidak_Sesuai
17	2	PR	39	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	32	1	Sesuai
18	1	LK	34	2	30-39_Tahun	S1	2	Tidak_Sesuai	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	30	2	Tidak_Sesuai
19	2	PR	33	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	29	2	Tidak_Sesuai
20	2	PR	45	3	40-49_Tahun	S1	2	Tidak_Sesuai	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	28	2	Tidak_Sesuai
21	2	PR	41	3	40-49_Tahun	SMA	1	Sesuai	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	29	2	Tidak_Sesuai
22	2	PR	35	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	31	1	Sesuai
23	2	PR	34	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	31	1	Sesuai
24	2	PR	43	3	40-49_Tahun	S1	1	Sesuai	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	29	2	Tidak_Sesuai
25	2	PR	35	2	30-39_Tahun	DIII	1	Sesuai	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	33	1	Sesuai
26	1	LK	32	2	30-39_Tahun	DIII	2	Tidak_Sesuai	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	30	2	Tidak_Sesuai
27	2	PR	26	1	20-29_Tahun	SMA	1	Sesuai	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	34	1	Sesuai
28	2	PR	24	1	20-29_Tahun	SMA	1	Sesuai	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	28	2	Tidak_Sesuai
29	2	PR	44	3	40-49_Tahun	SMA	2	Tidak_Sesuai	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	30	2	Tidak_Sesuai
30	2	PR	47	3	40-49_Tahun	S1	1	Sesuai	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	33	1	Sesuai
31	2	PR	37	2	30-39_Tahun	DIII	2	Tidak_Sesuai	4	4	2	2	4	4	2	3	2	3	30	2	Tidak_Sesuai
32	1	LK	32	2	30-39_Tahun	SMA	1	Sesuai	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36	1	Sesuai
Mean=																			31		