

## Orientasi Karyawan Baru Bagian Surveyor Di PT Sinar Mas Multi Finance

Ahmad Hidayat

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, ahmadbray2017@gmail.com

### Abstrak

*Tujuan\_ Mengetahui gambaran pelaksanaan Orientasi karyawan baru, mengetahui bagaimana proses Orientasi, Jobdesk pekerjaan yang di berikan kepada karyawan setelah melalui masa orientasi dan masa percobaan*

*Desain/Metode\_ Jenis penelitian kualitatif, pendekatan yang digunakan induktif, unit analisisnya adalah karyawan, sumber data informannya dan dokumennya, teknik pengumpulan data observasi langsung dan studi pustaka, jenis data primer dan data sekunder, dan metode analisis deskriptif.*

*Temuan\_ Orientasi di bagian Surveyor (SVY) sudah sesuai dengan apa yang diperlukan oleh karyawan baru tersebut dan juga perusahaan melalui penilaian – penilaian yang dilakukan.*

*Implikasi\_ Manfaat penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk pengembangan Ilmu Sumber Daya Manusia dan diharapkan perusahaan bisa selalu menerapkan Orientasi terhadap setiap karyawan baru dengan baik serta sesuai dengan apa yang di perlukan oleh karyawan tersebut.*

*Originalitas\_ Penelitian ini baru pertama kali dilakukan penulis di PT Sinar Mas Multi Finance dan hasilnya hanya dapat diterapkan di perusahaan ini.*

*Tipe Penelitian\_ Studi Empiris*

*Kata Kunci : Orientasi, karyawan baru, penilaian*

### I. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan ditambah lagi dengan perusahaan baru yang muncul akan banyak menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Melihat kondisi tersebut, sehingga perlu adanya solusi dan tindakan untuk menangani perkembangan dunia yang semakin tinggi daya saingnya. Persaingan yang semakin sulit itu, membutuhkan suatu program untuk dapat menanganinya. Salah satunya adalah memperbaiki, mengembangkan dan menciptakan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi, kualitas, dan loyalitas untuk memajukan usaha yang dijalani.

Manajemen dituntut pula untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang unggul guna menghadapi persaingan tersebut. Persaingan mengharuskan perusahaan untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap ini menyangkut kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual.

Untuk memiliki karyawan yang terampil dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan tidaklah mudah walaupun mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan tetapi jarang yang benar-benar mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Karena dalam setiap kegiatan perusahaan sering kita temui adanya kesenjangan antara unsur-unsur yang dikehendaki perusahaan yang menyebabkan perlunya perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut melalui program orientasi.

Tujuan Untuk mengetahui proses orientasi karyawan baru bagian Surveyor , Siapa yang bertanggung jawab yang menangani proses orientasi karyawan baru bagian surveyor dan perbedaan proses orientasi karyawan baru bagian surveyor dengan bagian lainnya di PT Sinar Mas Multi Finance.

## II. Kajian Teori

Sunyoto (2012:127) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:86) menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru. Dapat disimpulkan orientasi kerja adalah suatu proses pengenalan tenaga kerja baru terhadap tugas dan tanggung jawab, ruang lingkup, serta aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi

Menurut H. Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif (2008:208), Orientasi adalah usaha membantu para pekerja/karyawan agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan.

Tujuan orientasi karyawan menurut R. E. Smith dalam Marwansyah, (2010:143) sebagai berikut:

(1).Pengenalan organisasi atau perusahaan. (2).Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting. (3).Penyampaian informasi tentang benefits dan services. (4).Pendaftaran program benefit. (5).Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian. (6).Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen. (7). Penetapan harapan-harapan atau tujuan karyawan. (8).Pengenalan rekan-rekan kerja. (9).Pengenalan fasilitas kerja. (10). Pengenalan tugas-tugas/pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2010:115), tujuan orientasi karyawan adalah sebagai berikut:

(1).Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya. (2).Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku. (3)Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya. (4).Memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2008: 212), program orientasi bertujuan untuk :

(1). Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi, norma-norma, dan tradisi yang dihormati yang berlaku dip perusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan. (2).Membantu para pekerja baru untuk memahami dan melaksanakan perilaku sosial dalam kehidupan organisasi sehari-hari. 3.Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatan.

## III. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, serta untuk menganalisis/menggambarkan secara deskriptif orientasi karyawan baru bagian surveyor di PT Sinar Mas Multifinance dengan pendekatan deduktif.

Teknik pengumpulan data terdiri dari :

1.Observasi langsung, pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti, mengetahui keadaan obyek yang bersangkutan secara rinci dan mendokumentasikan obyek tersebut. Observasi ini digunakan untuk mengetahui orientasi karyawan baru bagian surveyor di PT Sinar Mas Multi Finance. 2.Wawancara dengan manajer

Sumber data dari informan yang diperoleh melalui wawancara dengan manajer HRD langsung. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian secara langsung ke

lapangan atau peninjauan langsung ke subyek penelitian yakni karyawan bagian surveyor di PT Sinar Mas Multi Finance

#### IV. Hasil Pembahasan

PT Sinar Mas Multifinance (Simas Finance) adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 dengan nama PT.Sinar Supra Leasing Company, lalu berganti nama menjadi PT Sinar Supra Finance Co., dan akhirnya memilih nama baru yang digunakan sampai sekarang. Pada tahun 1995 seluruh saham perusahaan dibeli oleh PT Sinar Mas Multiartha Tbk, sebuah perusahaan investasi dibawah kelompok usaha Sinar Mas.

Orientasi Karyawan Baru di PT Sinar Mas Multifinance, khususnya di bagian surveyor merupakan hal yang pertama kali dilakukan setelah karyawan bergabung dengan perusahaan.

Berikut adalah tahapan – tahapan Orientasi Kerja untuk karyawan baru yang dilakukan di PT Sinar Mas Multifinance bagian surveyor :

##### 1.Pengenalan

Karyawan diberikan aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfungsi secara efektif dan menyenangkan pada pekerjaan yang baru. Sehingga karyawan lebih mengenal tim surveyor yang lain di PT.Sinar mas Multifinance

##### 2.Training Singkat

Setelah perkenalan dengan tim yang lain maka karyawan akan diberikan instruksi singkat oleh head marketing tentang kebijakan perusahaan yang bisa membantu dalam proses kerja,serta instruksi-instruksi sederhana yang bisa membantu dalam proses berjalannya pekerjaannya.

##### 3.On The Job Training

Setelah itu koordinator lapangan akan mendampingi karyawan baru dalam proses berjalannya masa training. Prosesnya akan di awasi langsung oleh koordinator lapangan sehingga karyawan tersebut mampu melakukan tugasnya dengan maksimal dan sesuai kriteria perusahaan PT Sinar Mas Multifinance

##### 4. Medical Check Up

Sebelum memasuki masa training calon keryawan baru khusu snya bagian surveyor harus melakukan Medical check up,untuk mengetahui kondisi kesehatan karyawan yang bersangkutan .Agar perusahaan dapat bekerja dengan kondisi kesehatan yang maksimal di PT Sinarmas Multifinance

##### 5. Masa Percobaan

Setelah MCU (Medical Check Up) maka karyawan masa percobaan ini akan dijalankan selama 3 bulan, sesuai dengan Pasal 58 dan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) yang berbunyi:

##### Pasal 58

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.*
2. *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum*

##### Pasal 60

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.*
2. *Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.*

Berikut adalah Deskripsi pekerjaan untuk Surveyor di PT.Sinarmas Multifinance :

1. Setiap pagi wajib memberitahukan lokasi keberadaannya pada KS.
2. Menyiapkan berkas – berkas yang akan dibawa sebelum proses *survey*.
3. Menerima *order survey* calon konsumen langsung dari KS yaitu berupa Nama, Alamat, No Telp, perhitungan kredit, data kendaraan pemohon.

4. Pada saat melakukan *survey*, mengkonfirmasi langsung dengan pemohon, mengenai perhitungan kredit (OTR, Pokok Hutang, Bunga, Angsuran, Tenor, Administrasi, Asuransi, biaya provisi (bila ada), data personal dan data unit jaminan).
5. Menjelaskan isi dokumen perjanjian (inti pokok dari pasal pasal dalam perjanjian, besar angsuran, jatuh tempo, denda keterlambatan, sanksi keterlambatan, asuransi, pelunasan awal) dan cara pembayaran angsuran lewat *Virtual Account* yang sudah disepakati sebelumnya antara pemohon dengan pihak marketing dan wajib meminta kepada pemohon untuk memberikan tanda tangan di perhitungan kredit dan formulir permohonan kepada calon pemohon.
6. Memberikan formulir permohonan kredit untuk diisi (data pemohon, data pekerjaan) dengan lengkap dan ditandatangani oleh pemohon. SVY wajib memverifikasi tanda tangan tersebut dengan yang tertera di kartu identitas (KTP). Apabila ada perbedaan tanda tangan yang dipergunakan dengan yang tertera pada kartu identitas, maka pemohon wajib membuat surat pernyataan beda tanda tangan.
7. Memeriksa data/dokumen asli pemohon untuk diverifikasi dan difoto kemudian di-*upload* pada sistem. Adapun kelengkapan dokumen asli pemohon antara lain berupa:
  - (1).KTP asli pemohon dan pasangan. (2).KK asli dan Akte nikah. (3).BPKB dan STNK asli. (3).Sertifikat/Akte jual Beli/Sporadik/Segel/PBB/Rekening Listrik/PDAM/Hak Pengelolaan Lahan/Surat Keterangan Kepemilikan rumah dari Kepala lingkungan, Ketua RT/ RW/ Kepala Dusun. (4).NPWP/SIUP/SKU/Surat Izin Praktek. (5)Rekening Koran 3 bulan terakhir.
8. Minta kekurangan data calon debitur apabila setelah dilakukan *survey* masih ada data yang kurang menjadi kewajiban MKT untuk melengkapinya.
9. Melakukan gesek nomor mesin dan rangka unit yang akan dijamin pada PT. SMMF. (bila unit Jual beli maka yang melakukan penggesekan adalah MKT).
10. Memfoto rumah pemohon dari 2 sisi ( tampak depan dan samping), foto tempat usaha dan foto unit dari 6 sisi ( tampak depan, belakang, samping kiri dan kanan, *dashboard* dan mesin unit).

Orientasi karyawan baru bagian surveyor (SVY) PT Sinar Mas Multi Finance yang bertanggung jawab ialah *Koordinator Surveyor(KS)* sebagai atasan langsung yang di bawahi oleh *Operation Head (OH)* dan *Branch Manager (BM)* dengan *job desk* sebagai berikut.

- (1)Mengetahui beban orang yang dibawahnya, apakah overload/underload atau normal.
- (2)Mengetahui apa yg dikerjakan orang yang dibawahnya. (3)Mengetahui target yg dikerjakan orang yang dibawahnya. (4)Memastikan bahwa orang yang dibawahnya selalu memiliki pekerjaan sesuai dengan beban kerja mereka masing-masing. (5)Mencarikan pekerjaan agar orang yang dibawahnya memenuhi pekerjaan mereka. (6)Memberikan arahan/solusi jika orang dibawahnya mengalami SALAH arah atau kesulitan. (7)Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibawahnya. (8)Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang yang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri.

Di lihat dari pengamatan di atas jika dikaitkan dengan teori – teori Orientasi Karyawan baru yang di paparkan di Bagian II kajian teori, Oreintasi karyawan baru di PT.Sinar Mas Multifinance bagian Surveyor sudah sesuai dengan apa yang di jelaskan menurut para ahli, bahwa Orientasi merupakan dasar atau pondasi yang sangat penting bagi karyawan baru agar memahami strategi dan visinya perusahaan di masa depan.

Penulis juga mengamati Orientasi di bagian Surveyor sudah sesuai dengan apa yang diperlukan oleh karyawan baru tersebut, dari mulai pengenalan kepada seluruh tim, informasi singkat mengenai latar belakang, peraturan, kebijakan serta visi misi perusahaan hingga pengetahuan yang di butuhkan oleh surveyor untuk menunjang pekerjaannya.

## V. Penutup

Jika kita melihat dan hasil yang sudah dibahas di atas maka kita dapat menarik kesimpulan orientasi karyawan baru bagian Surveyor pada PT Sinar Mas Multi Finance sudah dilaksanakan sesuai dengan proses orientasi karyawan baru dengan baik yaitu sebagai berikut :

- 1).Pengenalan,2).Training Singkat 3).On The Job Training .4). Medical Check Up.5). Masa Percobaan. Orientasi karyawan baru sangat diutamakan agar dapat menyeleksi Sumber daya

manusia yang berkualitas guna di pekerjaan sebagai salah satu surveyor di PT.Sinar Mas Multi Finance, sedangkan yang bertanggung jawab terhadap orientasi karyawan baru bagian surveyor di PT.Sinar Mas Multi Finance ialah Koordinator Surveyor(KS) sebagai atasan langsung yang di bawahi oleh Opration Head (OH) dan Branch Manager (BM)

Saran penulis agar proses orientasi lebih maksimal dan berkualitas maka diperlukan peningkatan Sistem Training baru yang lebih optimal.Dengan cara melibatkan perusahaan yang memiliki sistemsejenis yang memiliki pelatihan lebih optimal.

**Daftar Pustaka**

- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Marwansyah :(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd Edition).Bandung :Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press
- Sedarmayanti.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.Bandung; PT Refka Aditama
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : CAPS